III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6344 *Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–.*

Visto el texto del VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH VI– (Código de convenio núm. 99010365011900), que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2022, de una parte, de una parte, por las organizaciones empresariales Confederación Empresarial de Hostelería de España (Hostelería de España) y Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de CC. OO. (CC. OO.–Servicios), en representación del colectivo laboral afectado, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de enero de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

VI ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH VI)

Código convenio núm. 99010365011900

PREÁMBULO

El Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH, en adelante) es fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal de este sector, que se inició formalmente el día 20 de febrero de 1995 con la constitución de la Comisión Negociadora, respondiendo a la necesidad de sustituir la antigua Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería del año 1974, en cumplimiento de la entonces vigente disposición transitoria sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE, en adelante), núm. 255, de 24 de octubre de 2015 (LET, en adelante).

El primer ALEH fue signado en Madrid el 13 de junio de 1996 y estuvo en vigor desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2000 y publicado en el BOE, de 2 de agosto

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

de 1996. El ALEH II, se suscribió en Bilbao en fecha 27 de mayo de 2002 y estuvo vigente desde el día 1 de enero de 2001 hasta el día 31 de diciembre de 2004, publicándose en el BOE de 1 de julio de 2002.

El ALEH III, fue ratificado en Barcelona el día 4 de marzo de 2005, con vigencia desde el 1 de enero de dicho año hasta el día 31 de diciembre de 2009, y fue publicado en el BOE de 5 de mayo de 2005.

Así, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores –CHTJ UGT– (denominación anterior), la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras –FECOHT CC. OO.– (denominación anterior), la Federación Española de Hostelería –FEHR– (denominación anterior) y la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos –CEHAT–, en su condición de interlocutores sociales más representativos del sector laboral de hostelería, convencidos de la necesidad de contar con unas bases de contratación colectiva en el sector de hostelería en el ámbito estatal, para la mejor defensa de esta importantísima industria de nuestro país, y de los intereses de las personas trabajadoras y de las empresas, que a cada parte les resultan propios, han ido renovando y ampliando a través del diálogo y la concertación social el acervo normativo convencional sectorial de hostelería para todo el ámbito territorial estatal.

En este mismo marco se logró un nuevo acuerdo en materia de periodo de prueba, firmado en la ciudad de Palma de Mallorca (Illes Balears), en el año 2006, pacto publicado en el BOE de 27 de julio de 2006. Asimismo, y en cumplimiento de la disposición adicional segunda del ALEH III se constituyeron en el seno de la Comisión Negociadora los Grupos de Trabajo para la adecuación del sistema de clasificación profesional y para la actualización del régimen disciplinario laboral, grupos que elevaron a la Comisión Negociadora sus propuestas, y que fueron aprobadas por ésta en Mijas (Málaga) en el año 2007, publicándose en el BOE de 2 de junio de 2007. Estas novedades y modificaciones, aconsejaron la redacción de un texto refundido del ALEH III, en un cuerpo único y ordenado, para facilitar su conocimiento y consulta, que finalmente resultó aprobado por la Comisión Negociadora en la ciudad de Oviedo (Asturias) el día 15 de noviembre de 2007 y se publicó en el BOE de 25 de febrero de 2008. Como último hito de esta dilatada senda, el 24 de julio de 2008, en Madrid, los interlocutores sociales en el sector de hostelería accedieron a la firma de nuevos pactos para su incorporación al contenido del ALEH III, esta vez dos nuevos capítulos, uno, en materia de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y, otro, sobre Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, capítulos que se publicaron en el BOE de 12 de septiembre de 2008.

Derivado de su naturaleza de Acuerdo Marco, el ALEH procura establecer la estructura de la negociación colectiva del sector, procediendo a reservar materias al ámbito sectorial estatal, que no podrán ser negociadas, ni objeto de regulación, en otros ámbitos o unidades de negociación; previendo a su vez que los convenios colectivos sectoriales de ámbito de comunidad autónoma o de ámbito provincial, podrán establecer las materias que puedan ser objeto de negociación en otras unidades de contratación colectiva, inferiores o de empresa.

Las partes firmantes han ido renovando su compromiso de proseguir el proceso de diálogo y de negociación colectiva sectorial estatal, que por tanto no se interrumpe con la firma del ALEH, sino que continúa durante su vigencia a través de las sesiones periódicas que seguirá manteniendo la Comisión Negociadora, con el fin de seguir incorporando al contenido del texto articulado del ALEH y durante el periodo quinquenal de vigencia establecido, nuevas materias que las partes determinen y sobre las que se alcancen acuerdos.

De este modo, y llegado el vencimiento del ALEH III el día 31 de diciembre de 2009, una vez denunciado el mismo, se constituyó la nueva Mesa de negociación que debía proceder a la renovación del texto articulado del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, trabajos que se iniciaron a principios del año 2010, culminando en un principio de acuerdo entre la comisiones técnicas intervinientes, lo que sucedía en Madrid el día 21

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

de julio de 2010, consenso que conforma el texto articulado del nuevo ALEH IV, que a lo largo de diez capítulos reguló las materias siguientes: disposiciones generales; clasificación profesional; periodo de prueba del contrato de trabajo; contratos formativos; formación profesional; régimen disciplinario laboral; solución extrajudicial de conflictos laborales; igualdad efectiva de mujeres y hombres; prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo; y subrogación convencional en el subsector de colectividades y restauración social y garantías por cambio de empresario, más cuatro anexos.

Así, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores –CHTJ UGT– (anterior denominación), la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras –FECOHT CC. OO.– (anterior denominación), la Federación Española de Hostelería –FEHR– (anterior denominación) y la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos –CEHAT–, en prueba de conformidad suscribieron un nuevo texto convencional que pasó a integrar el articulado del ALEH IV, que fue ratificado por las partes otorgantes en la ciudad de Santander (Cantabria), el día 27 de julio de 2010.

Durante la vigencia del ALEH IV se produjeron adaptaciones de su articulado derivadas de la necesidad de incorporar nuevas previsiones legales, particularmente en la materia de clasificación profesional con efectos del 31 de diciembre de 2014 y bajo las premisas sentadas en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2012, 2013 y 2014). Asimismo, fue incorporado un nuevo capítulo sobre el derecho de promoción profesional de las personas trabajadoras.

En este mismo periodo finalmente se ha recogido en el texto del ALEH IV la Fundación Laboral Hostelería y Turismo como órgano paritario del sector.

En fecha de 24 de noviembre de 2014 las organizaciones empresariales CEHAT y FEHR procedieron a cumplimentar la formalidad de notificar a las organizaciones sindicales Servicios-CC. OO. y SMC-UGT la denuncia del ALEH IV, de conformidad con lo previsto en su artículo 7 y con el fin de propiciar su renovación.

La firma del ALEH V supuso una nueva renovación del marco convencional del sector de la hostelería en el ámbito estatal, por un nuevo quinquenio, que reforzaba la voluntad decidida de mantener un ámbito de negociación colectiva estable con vocación de permanencia, incluso más allá de la vigencia inicial de renovación prevista en el nuevo ALEH V, en el convencimiento de que resultaba un instrumento de capital importancia en la defensa del propio sector de hostelería y también de los intereses de sus personas trabajadoras y sus empresas.

Al ALEH V se incorporaron en un texto refundido las regulaciones pactadas durante el desarrollo del periodo de negociación continua desarrollado durante la vigencia del ALEH IV, que ya se han referido anteriormente, y asimismo se llevaron a cabo ajustes en su articulado, concretamente en la definición del ámbito funcional y en el régimen disciplinario, derivados de la necesidad de adecuar su regulación para dotarla de mayor coherencia. También se modificó el capítulo sobre los contratos formativos, con la finalidad de recoger la nueva regulación legal que afectaba a los mismos.

Por último se incorporaron relevantes novedades a su contenido, la primera de ellas al dotar a su Comisión Paritaria de importantes facultades de intervención ante situaciones de bloqueo en los procesos de negociación colectiva, a solicitud de las partes legitimadas en los territorios correspondientes y desde el respeto a la libertad y autonomía de la voluntad de las correspondientes unidades de negociación, con el fin de facilitar el adecuado desarrollo del proceso de negociación que evite la desaparición de ámbitos adecuados de negociación colectiva y el decaimiento de la vigencia de convenios colectivos sectoriales y el vacío de regulación convencional consiguiente. La segunda novedad se manifiesta en la regulación de la estructura de la negociación colectiva en el sector, uno de los núcleos más importantes del contenido del ALEH derivado de su condición de acuerdo marco, reforzando su papel de convenio de estructura del sector, previendo la eventual apertura de nuevos ámbitos subsectoriales estatales, adecuados y articulados al ALEH, y el seguimiento de la negociación colectiva

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

sectorial a través de la realización y mantenimiento del mapa de la misma en el sector de la hostelería de nuestro país. Finalmente se prevé la creación del carné profesional sectorial, como herramienta de fomento de la empleabilidad y profesionalidad en el sector.

En fecha 22 de diciembre de 2014 se constituyó formalmente la Comisión Negociadora del ALEH V y se procedió a firmar en Madrid el 25 de marzo de 2015 el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH V).

En el BOE número 243, de fecha 7 de octubre de 2016, se publicó la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2016, por la que se estimó el recurso de casación interpuesto por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 25 de junio de 2014, por la que se solicitaba que se declarara que el apartado número 4 del anexo que se acordaba incorporar al capítulo V de dicho Acuerdo Laboral, en lo que se refiere al establecimiento de aportaciones obligatorias a cargo de los trabajadores y trabajadoras del sector para la financiación de la Fundación Laboral Hostelería y Turismo, conculca la legalidad vigente, disposición adicional única del vigente ALEH V.

En el BOE número 129, de fecha 31 de mayo de 2017, se publicó el Acuerdo de modificación del V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, en el sentido de que la disposición adicional única, pasaba a ser la disposición adicional primera (manteniéndose el texto original de su redacción, con la salvedad apuntada en el párrafo anterior), añadiéndose al texto del ALEH V la disposición adicional segunda, con el siguiente texto: «Disposición adicional segunda. Personal de hostelería que preste servicios en salas de fiesta, baile y discotecas.»

Por Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, publicada en el BOE núm. 76, del viernes 29 de maro de 2019, se registraron y publicaron los acuerdos de modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH V). Las modificaciones acordadas fueron una nueva redacción del artículo 4 del ALEH V referido al ámbito funcional del mismo; nueva redacción del artículo 6, ámbito temporal, ampliando la misma hasta el día 31 de diciembre de 2020; nueva redacción de la letra c) del número 2 del artículo 14: «c) Área funcional tercera.»; nueva redacción de la letra C) del artículo 15: «C) Área funcional tercera.»; nueva redacción de la letra C) del artículo 16: «C) Grupos Profesionales del Área Funcional Tercera»; nueva redacción de la letra C) del artículo 17 del ALEH V: «C) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional tercera»; nueva redacción del artículo 57 en materia de «subrogación convencional en el subsector colectividades o restauración social»; nueva redacción de la disposición adicional única, que se convierte en disposición adicional primera del ALEH V, referida a la «Fundación Laboral Hostelería y Turismo»; incorporación de una nueva disposición adicional segunda, relativa al «Personal de hostelería que preste servicios en salas de fiesta, baile y discotecas.»

Por Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, publicada en el BOE núm. 307, del lunes 23 de noviembre de 2020, se registró y publicó el acuerdo parcial por el que se prorrogó el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería. Las representaciones de las organizaciones empresariales Hostelería de España y CEHAT y de las organizaciones sindicales de FeSMC-UGT y Servicios- CC. OO., acordaron dar una nueva regulación al artículo 6 del vigente ALEH V, ámbito temporal, acordando un nuevo periodo de vigencia del Acuerdo hasta el día 31 de diciembre del año 2021.

Así, y tal y como se preconiza en el segundo párrafo del artículo 6 del presente texto convencional, rubricado como «ÁMBITO TEMPORAL», las partes signatarias del mismo acuerdan: «Durante la vigencia citada en el párrafo anterior, se incorporarán al texto articulado del presente Acuerdo, los pactos que se alcancen en el procedimiento de revisión y negociación continua consensuado entre las partes representativas de este ámbito estatal sectorial de hostelería».

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

De este modo el texto del nuevo ALEH VI queda abierto a las incorporaciones de nuevos pactos que la Comisión Negociadora permanentemente constituida pueda celebrar durante la vigencia del mismo.

Teniendo en cuenta que la citada prórroga acordada del ALEH V se produjo en un contexto de pandemia, motivada por el azote del COVID-19, y que su negociación se vio asimismo afectada por este acontecimiento de alcance mundial, que golpeó duramente al sector y por ende a todo el proceso negociador, sin obviar los cambios legislativos que afectaron al orden laboral, en fecha 28 de diciembre de 2021 se acordó una nueva ampliación de la vigencia temporal limitada de un año más, hasta el día 31 de diciembre de 2022, alcanzándose con esta nueva prórroga o ampliación del ámbito temporal del ALEH V previsto en el artículo 6 del mismo el hito histórico de recorrer más de veinticinco años de negociación colectiva estatal en el sector de hostelería.

Así, en el citado texto refundido se incorporaron las modificaciones expuestas, más las acordadas por la Comisión Negociadora durante ese año, que afectaban a adaptaciones a la legalidad sobrevenida en los capítulos séptimo, Formación Profesional; noveno, Solución Autónoma de Conflictos Laborales; décimo, Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres; y décimo segundo, Subrogación Convencional en los Subsectores de Hostelería que se determinan; así como la adecuación de los anexos que se mencionan en los referidos capítulos.

El nuevo texto del ALEH VI se ha acordado con una vigencia limitada de un año, hasta el día 31 de diciembre de 2023, sustituyendo al ALEH V que en ningún momento se ha encontrado en situación de ultraactividad, sino de prórroga expresa durante los años 2020, 2021 y 2022, una vez transcurrida su vigencia inicial (2015-2019).

Por lo expuesto, el nuevo texto vigente que se pacta, pasa a ser el siguiente:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Ambas representaciones, sindical y empresarial, reiterando el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito estatal de negociación colectiva del sector de hostelería, firman el VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH VI).

Lo suscriben, de una parte, como representación sindical, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios CC. OO.); y de otra parte, como representación empresarial, la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y la Confederación Empresarial de Hostelería de España (CEHE).

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente Acuerdo es de eficacia general y ha sido negociado y pactado, conforme a las facultades previstas en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Acuerdo es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y personas trabajadoras, que prestan sus servicios para aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a las personas trabajadoras del sector de hostelería.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de *camping* y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cibercafés», gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos. Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

La citada relación 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 actual o futura. La inclusión, en su caso, requerirá pacto previo de la Comisión negociadora de este Acuerdo.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Este Acuerdo es de aplicación en todo el territorio español, aplicándose asimismo a las personas trabajadoras contratadas en España por empresas españolas para prestar servicios en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

Este Acuerdo se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional. Las partes acuerdan un periodo de vigencia del Acuerdo, desde el día 1 de enero de 2023 al día 31 de diciembre de 2023.

Durante la vigencia citada en el párrafo anterior, se incorporarán al texto articulado del presente Acuerdo, los pactos que se alcancen en el procedimiento de revisión y negociación continua consensuado entre las partes representativas de este ámbito estatal sectorial de hostelería.

Artículo 7. *Denuncia del Acuerdo.*

Sin perjuicio de que las partes reiteran su compromiso de establecer en el ámbito estatal sectorial de hostelería una regulación convencional de carácter estable, acuerdan la posibilidad de denuncia del presente Acuerdo por cualquiera de las organizaciones firmantes del mismo durante el último trimestre de su vigencia, que se deberá hacer, en su caso, mediante comunicación escrita al resto de organizaciones firmantes y a la autoridad laboral.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, el Acuerdo se prorrogará de año en año.

En lo no previsto en el párrafo anterior será de aplicación lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, y la vigencia del Acuerdo no se perderá hasta alcanzarse uno nuevo.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Acuerdo forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el Acuerdo, salvo que por alguna de las organizaciones firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Negociadora y ésta, en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, diera solución a la cuestión planteada, alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

1. Designación.

Se designa una Comisión Paritaria de las partes firmantes del Acuerdo, compuesta por representantes de las organizaciones empresariales y representantes de las organizaciones sindicales.

2. Atribuciones de la Comisión Paritaria.

Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán las que se establecen a continuación y todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean arrogadas:

a) Interpretación del texto del presente Acuerdo.
b) Seguimiento de su aplicación.
c) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo corresponderá a la Comisión Paritaria, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales derivados de la aplicación e interpretación del Acuerdo o ante el órgano judicial competente.
d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Acuerdo, de conformidad con las reglas previstas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (Sistema Extrajudicial), publicado en el BOE núm. 334, de 23 de diciembre de 2020. A tal efecto la Comisión Paritaria establecerá la lista de mediadores y árbitros; fomentará la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales; y analizará los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes correspondientes.
e) En los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Acuerdo, si hubiera desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria. En el momento de inicio del procedimiento de inaplicación, se deberá informar a la Comisión Paritaria y, si se alcanzara acuerdo entre las partes, igualmente deberá ser notificado a la Comisión Paritaria, en el plazo máximo de quince días siguientes a su suscripción. La Comisión Paritaria llevará un registro ad hoc.
f) Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Acuerdo hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Acuerdo y gozarán de su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y, en su caso, publicación oficial.

3. Reglamento de funcionamiento.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas. En el supuesto del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Así mismo, dicho plazo se ajustará a lo establecido legalmente o cuando se trate de cumplimentar requerimientos legales.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

4. Domicilios de la Comisión.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión Paritaria cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, las cuales se indican a continuación:

Confederación Empresarial de Hostelería de España (CEHE).
28008 Madrid. Calle Ferraz, 43-2.º
Correo electrónico: secretariogeneral@cehe.es

Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT).
28020 Madrid. Calle Orense, 32-1.º
Correo electrónico: comisionparitaria@cehat.com

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios CC. OO.)
28043 Madrid. Calle Ramírez de Arellano, 19- 5.ª Pl.
Correo electrónico: servicios@servicios.ccoo.es

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).
28002 Madrid. Avenida de América, 25-4.º
Correo electrónico: hosteleria.turismo@fesmcugt.org

Podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión Paritaria las autoridades administrativas y judiciales, los órganos de solución extrajudicial de conflictos y las organizaciones sindicales y empresariales integradas en alguna de las entidades firmantes del presente Acuerdo.

Tanto las empresas como las representaciones unitarias o sindicales de personas trabajadoras podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión Paritaria siempre que lo hagan a través de alguna de las organizaciones firmantes de este Acuerdo.

A efectos de entender de las cuestiones atribuidas a la Comisión Paritaria, la misma actuará como comisión única, compuesta por seis representantes de la parte empresarial y seis representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por las organizaciones firmantes, con la composición que seguidamente se detalla:

Por la parte empresarial	Por la parte sindical
CEHAT: 3 representantes. CEHE: 3 representantes.	FeSMC-UGT: 3 representantes. Servicios CC. OO.: 3 representantes.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

5. Bloqueo en los procesos de negociación colectiva.

Las partes convienen la necesidad de que en el presente Acuerdo se establezcan los medios, desde el respeto a la libertad y autonomía de la voluntad de las correspondientes unidades de negociación, que faciliten el adecuado desarrollo de los procesos de negociación.

En este sentido las partes firmantes de este Acuerdo reiteran su preocupación ante las posibles situaciones de conflicto en el sector, por lo que ofrecen mecanismos de solución autónoma sectorial de los mismos.

En este marco, las partes en el ámbito estatal de la negociación colectiva en el sector de hostelería, acuerdan lo siguiente:

a) Adquieren el compromiso de impulsar la negociación de la sustitución de los convenios colectivos denunciados a través de las partes legitimadas en los correspondientes ámbitos territoriales de negociación colectiva.

b) Las partes legitimadas en los ámbitos territoriales citados, cumpliendo con el deber legal de negociar, procurarán la renovación y sustitución de los convenios sectoriales denunciados.

c) Las partes legitimadas tratarán de alcanzar acuerdos tras la denuncia del convenio cuya vigencia y eficacia será la que las partes legitimadas determinen, evitando, en su caso, períodos de falta de cobertura de aplicación del convenio.

d) En cualquier momento las partes negociadoras en los ámbitos inferiores citados podrán instar el sometimiento a la mediación de la Comisión Paritaria del presente Acuerdo que, en su caso, designará a tales efectos una comisión específica, integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

e) En el marco de la mediación, que se someterá a las reglas y procedimientos previstos en el ASAC VI (sistema extrajudicial), la Comisión de Mediación del sector, prevista en el artículo 43.2, del capítulo noveno del presente Acuerdo, propondrá fórmulas de renovación y actualización de los convenios colectivos.

f) Si las partes no hubieran asumido las propuestas planteadas en la mediación, se podrá instar un procedimiento arbitral de sometimiento voluntario. El compromiso arbitral será suscrito por las partes legitimadas y se resolverá en los sistemas de solución de conflictos de la comunidad autónoma correspondiente.

g) Si cualquiera de las partes acude a las reglas de mediación antes relacionadas, se estará a lo establecido en el párrafo segundo, del apartado 7, del artículo 13 del VI ASAC.

Artículo 10. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. El presente Acuerdo, además de su condición de convenio colectivo sobre materias concretas, tiene naturaleza de acuerdo marco y de estructura, de los regulados en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Este Acuerdo ostenta una posición de renovada preeminencia en el sistema de negociación colectiva en el sector de hostelería, siendo el mismo el único con competencia en todo el sector en la determinación de la estructura de la negociación colectiva, las reglas para resolver los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, y las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Las materias contenidas y reguladas en el presente Acuerdo quedan reservadas al ámbito estatal sectorial, salvo que expresamente la Comisión Negociadora del Acuerdo establezca lo contrario, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los textos articulados de los convenios colectivos de ámbito inferior o específico no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente Acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su caso, una remisión al mismo.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

4. Cuando se revisen o negocien nuevas materias y se incorporen al contenido del presente Acuerdo, las partes determinarán en cada caso si las mismas quedan reservadas al ámbito del mismo, no pudiendo negociarse en consecuencia en otros ámbitos inferiores ni distintos, o si su regulación puede resultar complementada por otras disposiciones convencionales en otras unidades de negociación colectiva, en los términos que se establezca por la Comisión Negociadora de este Acuerdo.

5. Las partes establecen la estructura de la negociación colectiva en todo el sector de hostelería en base al presente Acuerdo, los convenios colectivos subsectoriales estatales específicos que, en su caso, se acuerden, y los convenios colectivos sectoriales de ámbito de comunidad autónoma o provincial, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 8 del presente artículo.

A tal efecto, se definen los ámbitos y niveles convencionales siguientes:

a) Ámbito sectorial estatal. Comprende todo el ámbito territorial español y es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcionales y personales.

b) Ámbito sectorial autonómico y provincial. Comprende únicamente estos ámbitos de negociación los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales actualmente vigentes en estos niveles convencionales, por lo que no se podrán crear nuevos ámbitos, salvo acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del presente Acuerdo.

c) Ámbito de empresa. Comprende los convenios colectivos estatutarios, que afecten al ámbito de empresa, empresas, grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas a los que se refiere el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas actividades estén incluidas en el ámbito funcional de este Acuerdo.

En los ámbitos de negociación descritos en las letras b) y c), podrán establecerse las materias objeto de negociación que no concurran con las del presente Acuerdo, sin perjuicio de los establecido en el párrafo in fine del apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cuando se revisen o negocien nuevas materias y se incorporen al presente Acuerdo, las regulaciones sobre las mismas contenidas en convenios colectivos de ámbitos inferiores o distintos se mantendrán en vigor hasta la finalización inicial de su ámbito temporal, salvo que por pacto de las partes legitimadas en dichos ámbitos decidieran acogerse a las nuevas regulaciones pactadas en este Acuerdo.

7. En la actualidad son materias reservadas al ámbito sectorial estatal, que no pueden ser negociadas en ámbito distintos y sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del presente artículo: estructura de la negociación colectiva; clasificación profesional; movilidad y polivalencia funcional; promoción profesional; periodo de prueba; contratos formativos; formación profesional en el ámbito estatal; régimen disciplinario laboral; normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal; solución autónoma de conflictos laborales en el ámbito estatal; y subrogación empresarial en el subsector de colectividades.

8. Asimismo, en este marco de negociación estatal, se podrán regular criterios generales de otras materias distintas de las enunciadas anteriormente, los que habrán de ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación.

Son materias de este Acuerdo, aunque no reservadas en exclusiva al mismo, los criterios generales que se establezcan o estén establecidos sobre las materias que se relacionan a continuación:

a) Solución autónoma de conflictos laborales de ámbito inferior al estatal.
b) Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres.
c) Movilidad geográfica.
d) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
e) Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

9. Con el objeto de realizar y mantener un mapa de la negociación colectiva en el sector de hostelería, que refleje de forma sistemática y detallada la totalidad de los convenios existentes en el sector, obteniendo información útil y actualizada sobre su vigencia, efectos, contenidos y evolución, cuando se trate de establecer un nuevo ámbito de negociación o renovarlo, dentro de los enumerados en el presente artículo, en forma de convenio colectivo estatutario, se deberá comunicar, con carácter previo, a la Comisión Paritaria del presente Acuerdo.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 11. *Sistema de clasificación profesional.*

1. Se establece el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo por medio de grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Se asignará un grupo profesional a la persona trabajadora mediante acuerdo con la empresa, a la vez que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, dentro del área funcional donde se le encuadre, según lo regulado en el presente capítulo.

2. En los contratos de trabajo escritos y en los recibos de salario, en el campo destinado a la antigua categoría o a grupo profesional, se indicará éste y además la ocupación o puesto de trabajo para la que se haya contratados inicialmente a las personas trabajadoras, según la nomenclatura de los mismos que figura detallada en el artículo 15 del presente Acuerdo.

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

1. Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras de las áreas funcionales que se describen en el artículo 14 de este capítulo, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales están determinados por la conjunta ponderación de los factores de encuadramiento definidos en el artículo 13 del presente capítulo.

Los grupos profesionales regulados en el presente Acuerdo son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos cubiertos todos en el ámbito de cada empresa, así como tampoco todas las tareas, funciones, especialidades, responsabilidades o áreas funcionales definidas en el presente capítulo, si la organización, volumen o necesidades de la actividad del centro de trabajo no lo requiere a criterio de la empresa.

A efectos de este Acuerdo se determinan tres grupos profesionales:

2.a) Grupo Profesional Primero. Mandos. Criterios generales. Se entiende por mando, incluido el mando intermedio, quien con propia iniciativa y dentro de las normas establecidas por la empresa o persona en quien ésta delegue, ejerce funciones de carácter técnico, mando u organización. Las personas trabajadoras asignadas a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento propio de la actividad empresarial.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplías directamente emanadas de la empresa o persona en quien éste delegue.

También se incluye la realización de tareas complejas con objetivos definidos y concretos y debiendo dar cuenta de su gestión a alguno de las personas trabajadoras que presten servicios como mandos, así como la realización de tareas de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas y trabajadoras. Las personas trabajadoras asignadas a este grupo profesional, podrán realizar tareas complejas pero homogéneas que pueden implicar responsabilidad de mando.

2.b) Formación. Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de sus funciones equivalentes a estudios de grado alto o medio completado con una dilatada experiencia en el sector.

3.a) Grupo Profesional Segundo. Técnicos y Especialistas. Criterios generales. Realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demandan iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, responsabilizándose del trabajo, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otras personas trabajadoras.

Se incluyen también las tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales especializados y de un periodo breve de adaptación.

3.b) Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional.

4.a) Grupo Profesional Tercero. Asistentes. Criterios generales. Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, bajo la dependencia y supervisión de otras personas trabajadoras. Principalmente, que no necesariamente, requieren esfuerzo físico y atención.

4.b) Necesita la formación específica correspondiente a las funciones asignadas.

5. El sistema de remuneración y cuantía salarial, así como la estructura del salario, se determinará de conformidad a lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la negociación colectiva de ámbito territorial inferior o ámbito personal o funcional específico al regulado en el presente Acuerdo o, en su defecto, en el contrato individual.

Asimismo por la negociación colectiva de ámbito territorial inferior o ámbito personal o funcional específico a los que se alude en el párrafo anterior, se determinarán los distintos niveles retributivos dentro de cada grupo profesional según la valoración de las funciones básicas y tareas que realicen las personas trabajadoras del sector conforme a las descripciones de la prestación laboral establecidas en el artículo 17 del presente Acuerdo, siguiendo para ello los criterios que consuetudinariamente se vengan aplicando.

Artículo 13. *Factores de encuadramiento profesional.*

En el sistema de clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y su asignación a un grupo profesional, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

b) La formación, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 14. *Áreas funcionales.*

1. Áreas funcionales. Al objeto de ordenar las estructuras funcionales basadas en grupos profesionales de las actividades empresariales, así como potenciar la flexibilidad interna haciendo uso adecuado de la movilidad funcional, tanto ordinaria como extraordinaria, con la finalidad de mejorar la estabilidad de los puestos de trabajo y optimizar la empleabilidad de las personas trabajadoras en diferentes áreas funcionales, el conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en el sector de hostelería, quedan distribuidas en seis áreas funcionales:

Área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión.

Área funcional segunda. Cocina y Economato.

Área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares; Colectividades y Pista para Catering.

Área funcional cuarta. Pisos y Limpieza.

Área funcional quinta. Mantenimiento y Servicios auxiliares.

Área funcional sexta. Servicios Complementarios.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo e indiciario, no suponiendo obligación alguna de tenerlas cubiertas todas en el ámbito de cada empresa, si la organización, volumen o necesidades de la actividad empresarial no lo requiere.

2. Actividades de las áreas funcionales.

a) Área funcional primera: servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.

b) Área funcional segunda: servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

c) Área funcional tercera: servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo; y reparto de comidas y bebidas (incluidas plataformas digitales o a través de las mismas).

d) Área funcional cuarta: servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

e) Área funcional quinta: servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos adicionales de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.

f) Área funcional sexta: servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

Artículo 15. *Ocupaciones y puestos de trabajo de las áreas funcionales.*

Al objeto de facilitar el encuadre en el grupo profesional correspondiente, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres en el sector, se relacionan a continuación de forma meramente enunciativa y no excluyente los puestos de trabajo de las seis áreas funcionales.

A) Área funcional primera: Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.

Recepción:

Jefe/a recepción.
2.º Jefe/a recepción.
Recepcionista.
Telefonista.

Conserjería:

Primer/a conserje.
Conserje.
Ayudante/a recepción y/o conserjería. Auxiliar recepción y/o conserjería.

Relaciones públicas:

Relaciones públicas.

Administración y Gestión:

Jefe/a administración.
Técnico/a prevención de riesgos laborales.
Jefe/a comercial.
Comercial.
Administrativo/a.
Ayudante/a administrativo.

B) Área funcional segunda: Cocina y Economato.

Cocina:

Jefe/a cocina.
2.º Jefe/a cocina.
Jefe/a catering.
Jefe/a partida.
Cocinero/a.
Repostero/a.
Ayudante/a cocina.
Auxiliar cocina.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Economato:

Encargado/a economato.
Ayudante/a economato.

C) Área funcional tercera: Restaurante, sala, bar y similares; Colectividades y pista para catering.

Restaurante y bar:

Jefe/a restaurante o sala.
2.º Jefe/a restaurante o sala.
Jefe/a sector.
Camarero/a.
Barman/Barwoman.
Sumiller/a.
Escanciador/a
Ayudante/a camarero.
Repartidor/a de comidas y bebidas.

Restauración moderna:

Gerente de centro.
Supervisor/a restauración moderna.
Preparador/a restauración moderna.
Asistente/a restauración moderna.

Colectividades:

Supervisor/a colectividades.
Monitor/a o cuidador/a colectividades.
Asistente colectividades.

Catering:

Jefe/a operaciones catering.
Jefe/a sala catering.
Supervisor/a catering.
Conductor/a equipo catering.
Ayudante/a equipo catering.
Preparador/a montador/a catering.
Asistente/a preparador/a montador/a catering.

D) Área funcional cuarta: Servicio de pisos y limpieza.

Pisos y limpieza:

Gobernante/a o Encargado/a general.
Subgobernante/a o Encargado/a sección.
Camarero/a pisos.
Auxiliar pisos y limpieza.

E) Área funcional quinta: Servicio de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Mantenimiento y Servicios Auxiliares:

Jefe/a servicios catering.
Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares.
Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Encargado/a sección.
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.
Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.
Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

F) Área funcional sexta: Servicios Complementarios.

Servicios complementarios:

Responsable servicio.
Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).
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).
Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

Artículo 16. *Asignación a los grupos profesionales por ocupaciones.*

El encuadre en los grupos profesionales regulados en el presente capítulo, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres de los puestos de trabajo en el sector de hostelería, siguiendo un orden jerárquico en la ocupación, quedan relacionados a continuación, siempre siguiente un criterio meramente enunciativo.

A) Grupos Profesionales del área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión	
Grupo Profesional Primero.	Jefe/a recepción. 2.º Jefe/a recepción. Jefe/a comercial. Jefe/a administración. Primer/a conserje.
Grupo Profesional Segundo.	Recepcionista. Conserje. Administrativo/a. Relaciones públicas. Comercial. Técnico/a prevención de riesgos laborales. Ayudante/a recepción y/o conserjería. Telefonista. Ayudante/a administrativo.
Grupo Profesional Tercero.	Auxiliar recepción y conserjería.

B) Grupos Profesionales del área funcional segunda. Cocina y Economato	
Grupo Profesional Primero.	Jefe/a cocina. 2.º jefe/a cocina. Jefe/a catering.
Grupo Profesional Segundo.	Jefe/a partida. Cocinero/a. Repostero/a. Encargado/a economato. Ayudante/a cocina. Ayudante/a economato.
Grupo Profesional Tercero.	Auxiliar cocina/economato.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

C) Grupos Profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering	
Grupo Profesional Primero.	Jefe/a restaurante o sala. 2.º Jefe/a restaurante o sala. Jefe/a operaciones de catering. Gerente de centro.
Grupo Profesional Segundo.	Jefe/a sector. Camarero/a. Barman/Barwoman. Sumiller/a. Escanciador/a. Jefe/a sala catering. Supervisor/a catering. Supervisor/a colectividades. Supervisor/a restauración moderna. Preparador/a montador/a catering. Conductor/a equipo catering. Preparador/a restauración moderna.
Grupo Profesional Tercero.	Ayudante/a camarero. Ayudante/a equipo catering. Monitor/a o cuidador/a colectividades. Asistente/a colectividades. Asistente/a preparador/montador catering. Asistente/a restauración moderna. Repartidor/a de comidas y bebidas.

D) Grupos Profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza	
Grupo Profesional Primero.	Gobernante/a o Encargado/a general. Subgobernante/a o Encargado/a sección.
Grupo Profesional Segundo.	Camarero/a pisos.
Grupo Profesional Tercero.	Auxiliar pisos y limpieza.

E) Grupos Profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares	
Grupo Profesional Primero.	Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
Grupo Profesional Segundo.	Encargado/a sección. Especialista mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
Grupo Profesional Tercero.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

F) Grupos Profesionales del área funcional sexta. Servicios complementarios	
Grupo Profesional Primero.	Responsable servicio.
Grupo Profesional Segundo.	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud). 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).
Grupo Profesional Tercero.	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

Las nomenclaturas de las ocupaciones del grupo profesional tercero del área funcional tercera del presente artículo, esto es, las que venían denominándose «auxiliar colectividades», «auxiliar preparador/montador catering» y «auxiliar restauración moderna», pasarán a denominarse «asistente/a de colectividades», «asistente/a preparador/montador catering» y «asistente/a restauración moderna», sin que ello suponga alteración alguna en la descripción de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área relacionadas en el artículo 17.

Artículo 17. *Funciones básicas de la prestación laboral.*

Las ocupaciones y puestos de trabajo previstos en el presente Acuerdo tendrán de forma enunciativa y no excluyente de cualquiera otra que se determine o convenga entre las partes, la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, según el área o áreas funcionales en la que presten sus servicios.

A) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional primera:

a) Jefe/a Recepción: realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción. Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento. Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Segundo/a Jefe/a Recepción: realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a Comercial: realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las empresas. Elaborar las estrategias comerciales de la empresa. Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales. Dirigir la política de promoción. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

d) Jefe/a Administración: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) Primer/a Conserje: realizar de manera cualificada, la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

de los establecimientos. Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería. Colaborar y coordinar las tareas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

f) Recepcionista: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello. Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción. Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones. Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados. Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

g) Conserje: realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes. Atender al cliente en los servicios propios de conserjería. Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos. Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

h) Administrativo/a: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

i) Relaciones públicas: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos. Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique. Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

j) Comercial: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento. Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

k) Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo y aplicación de la planificación y resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.

l) Ayudante/a Recepción: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción ayudando al jefe/a de recepción y recepcionistas. Colaborar en las tareas propias del recepcionista. Realizar la atención al público en las tareas auxiliares de recepción. Ejecutar labores sencillas de la recepción. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

m) Ayudante/a Conserjería: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería ayudando al jefe de departamento y a los conserjes. Asistir, informar y aconsejar a los clientes. Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes. Colaborar en las tareas de conserjería. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

n) Telefonista: realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción. Atender los servicios de telecomunicaciones. Registrar y facturar las llamadas telefónicas. Realizar las operaciones de fax, «télex», correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

ñ) Ayudante/a Administrativo: encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

o) Auxiliar Recepción y Conserjería: auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos. Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste. Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento. Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería. Vigilar las instalaciones y comunica las incidencias al departamento correspondiente. Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal. Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.

B) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional segunda:

a) Jefe/a Cocina: realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Segundo/a Jefe/a Cocina: realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Colaborar y sustituir al jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a Catering: realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

d) Jefe/a Partida: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a, y además: Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías. Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) Cocinero/a: realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

f) Repostero/a: realizar de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas. Realizar elaboraciones a base de las materias primas. Preparar las masas de uso en la cocina

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizar pedidos y controlar la conservación de materias primas de uso en su trabajo. Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos. Preparar y disponer los productos para «bufet», banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participar en el control de aprovisionamientos. Organizar y controlar el personal a su cargo.

g) Encargado/a Economato: realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

h) Ayudante/a Cocina: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

i) Ayudante/a Economato: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales. Colaborar en la fijación de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento. Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías. Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad, así como las facturas. Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material. Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos. Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) Auxiliar Cocina/Economato: realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

C) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional tercera:

a) Jefe/a Restaurante o Sala: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadre y liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

b) Segundo/a Jefe/a Restaurante o Sala: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a Operaciones Catering: realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

d) Gerente de Centro: realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

e) Jefe/a Sector: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente. Las mismas del camarero/a, y además, ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de la recaudación en su sección.

f) Camarero/a: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

g) Barman/Barwoman: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

h) Sumiller/a: realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida. Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

embotellado, encorchado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos. Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas. Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida. Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas. Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera). Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) Escanciador/a: realizar de forma cualificada el servicio de escanciado de la sidra natural, dominando las técnicas de escanciado de la sidra, en la sala, a la vista de la clientela, de manera autónoma y responsable. Participar del trabajo de recepción, almacenaje y conservación del producto. Participar en la elaboración de la carta de sidras del establecimiento y en la promoción de ventas. Aconsejar e informar a la clientela sobre el producto, su elaboración y sus posibilidades de maridaje o combinación con otros alimentos o bebidas. Participar activamente en la promoción de ventas, conociendo los sellos de calidad y difundiendo los aspectos culturales inherentes a la sidra natural, el paisaje y el entorno en el que se produce. Planificar, organizar y controlar la bodega y los barriles de sidra, cuidando de los utensilios de la bodega, control de temperaturas y de las condiciones higiénico - sanitarias de la bodega y el producto.

j) Jefe/a Sala Catering: realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas. Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1.)

k) Supervisor/a Catering: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas. Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo. Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos. Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías. Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación. Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1.)

l) Supervisor/a Colectividades: realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar en la realización de tareas complementarias.

m) Supervisor/a Restauración Moderna: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

n) Ayudante/a Camarero: participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

ñ) Preparador/a o Montador/a Catering: realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados. Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático. Ejecutar la entrega de servicios y equipos. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

o) Conductor/a Equipo Catering: realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del supervisor/a. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

p) Ayudante/a Equipo Catering: participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

q) Preparador/a Restauración Moderna: realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

r) Monitor/a o Cuidador/a Colectividades: participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo. Comedor o Áreas De Entretenimiento: asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos. Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos,

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

bebidas y conservación de los mismos. Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas. Colaborar en el servicio de hostelería. En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos. Autobús: ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

s) Asistente/a Colectividades: participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas. Cobrar y facturar en su área. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

t) Asistente/a Preparador/a o Montador/a Catering: colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo. Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

u) Asistente/a Restauración Moderna: participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

v) Repartidor/a de Comida y Bebida: participa en la distribución de comida y bebida desde los establecimientos de preparación, elaboración y venta, a pie o mediante la utilización de vehículos ligeros o a motor, con la preceptiva licencia cuando esta sea necesaria, por cuenta del establecimiento principal de distribución o por encargo de cualquier otra empresa, incluidas la que operen como plataformas digitales o a través de éstas.

D) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional cuarta:

a) Gobernante/a o Encargado/a General: realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza. Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería. Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

b) Subgobernante/a o Encargado/a Sección: sustituir al Gobernante/a o al Encargado/a general. Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería. Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario. Inspeccionar y participar en la limpieza de áreas. Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas. Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

c) Camarero/a Pisos: realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

d) Auxiliar Pisos y Limpieza: encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas. Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

E) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional quinta:

a) Jefe/a Servicios Catering: realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo. Instruir a las personas trabajadoras a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) Encargado/a Mantenimiento y Servicios Auxiliares: realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a las personas trabajadoras de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

c) Encargado/A Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering: realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación. Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los *stocks* máximos y mínimos establecidos). Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido. Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros. Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral; Flota: controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos; Instalaciones y Edificios: controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) Encargado/a Sección: encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones. Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección. Las mismas que el especialista.

e) Especialista Mantenimiento y Servicios Auxiliares: realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) Especialista Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering y Flota: efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo; Instalaciones y Edificios: Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) Auxiliar Mantenimiento y Servicios Auxiliares: auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

F) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional sexta:

a) Responsable Servicio: realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio complementario correspondiente. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario. Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

b) Técnico/a Servicio: realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de hostelería, como son las de fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en Ciencias de la Salud; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

c) Especialista Servicio: realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios. El animador/a turístico/a o de tiempo libre, realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

de tiempo libre. Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales. Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad. Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

d) Auxiliar Servicio: realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.

Artículo 18. *Correspondencia de categorías profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo a grupos profesionales.*

Se incorpora al presente Acuerdo, como anexo I, una tabla sobre la correspondencia de las categorías profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo, tanto procedentes de la extinta Ordenanza de Trabajo para la Industria de hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito territorial inferior o ámbito específico, a los actuales grupos profesionales.

Este sistema de clasificación profesional pretende obtener una más razonable acomodación a la estructura productiva y organizativa de las empresas adaptando la prestación del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos de la actividad, sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción profesional y justa retribución de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

Movilidad funcional

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo incorporan la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo, ordenando el uso flexible en la empresa de la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la participación de la representación sindical o, en su caso, unitaria de las personas trabajadoras, y con la intervención en caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria de este Acuerdo, así como su participación para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna, a fin de evitar en lo posible medidas extintivas de la relación laboral.

Así, la persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien éste delegue, en el ejercicio regular de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo regulado en el presente artículo.

Para las partes firmantes acuerdan distinguir dos niveles de aplicación de la flexibilidad en materia de movilidad funcional, que a continuación se indican:

A) Flexibilidad Ordinaria: se potenciará la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles para su aplicación. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en cualquier área o áreas funcionales donde se realice la actividad. Los convenios colectivos de ámbito territorial inferior o ámbito específico o, en su caso, los acuerdos de empresa podrán regular la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

B) Flexibilidad extraordinaria temporal: se aplicará un mayor nivel de flexibilidad que dé respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente. Las necesidades temporales referidas no deben identificarse a estos efectos a las derivadas de la actividad estacional o de temporada, dada su distinta naturaleza. A tales efectos, la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el primer párrafo del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. Se establecerá que también en este supuesto la empresa informe de esta situación con la máxima celeridad a la representación legal de las personas trabajadoras, tanto sindical como unitaria. En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la intervención de la Comisión Paritaria del presente Acuerdo o, en su caso, de los servicios de mediación y arbitraje o de otras instancias legalmente establecidas, que resulten competentes por razón del territorio en el que se suscite la controversia. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones, en particular las correspondientes al nivel retributivo de las mismas si son superiores y según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, en su caso, salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos, si la empresa no ha ofrecido a la persona trabajadora un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, y en los términos previstos en los artículos 23.1.d) y 52.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la movilidad funcional pudiera suponer la realización de funciones de distinta área funcional de forma continuada, se exigirá la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, y se aplicará como medida de garantía de estabilidad y mantenimiento del empleo, garantizándose la formación adecuada para el desempeño de las nuevas funciones y sin que pudiera suponer en caso alguno el menoscabo de la formación profesional de la persona trabajadora afectada y con respeto en todo caso a su dignidad personal y profesional y salvaguardando su integridad física y psíquica.

CAPÍTULO IV

Promoción profesional

Artículo 20. *Promoción profesional.*

Las personas trabajadoras del sector de hostelería tienen derecho en la relación laboral a la promoción profesional en el trabajo.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de la persona trabajadora, conforme a las facultades organizativas y directivas de la empresa.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Cuando en una empresa se produzca vacante en un puesto de trabajo, antes de proceder a la contratación de una nueva persona trabajadora se ofertará la promoción interna a personas que desempeñen funciones de inferior ocupación o grupo profesional, siempre que cuenten con la titulación exigida y la formación profesional adecuada para ocupar el puesto, de acuerdo en todo caso con las facultades organizativas y directivas de la empresa, y siempre que la normativa legal no establezca lo contrario.

Los representantes legales de las personas trabajadoras recibirán información periódica sobre la evolución de la promoción profesional en la empresa, pudiendo emitir informes sobre la misma.

CAPÍTULO V

Periodo de prueba del contrato de trabajo

Artículo 21. *Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y temporales.*

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria 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:

Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos.	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses.	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses.	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 22. *Periodo de prueba del personal directivo.*

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Artículo 23. *Nulidad del periodo de prueba.*

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

Artículo 24. *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 periodo de prueba con sujeción a los periodos contemplados en los artículos anteriores.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

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 periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Artículo 25. *Periodo de prueba de los contratos formativos.*

En esta materia se estará a lo establecido en el capítulo VI del presente acuerdo, así como en lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Interrupción del periodo de prueba.*

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Artículo 27. *Normas comunes.*

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

a) La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
b) Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

CAPÍTULO VI

Contrato formativo

Artículo 28. *Contrato formativo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo y a lo específicamente establecido en el presente Acuerdo.

Las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. En todo caso, las empresas que contraten sucesivamente personas al amparo de esta modalidad formativa, alternarán la contratación de mujeres y hombres, salvo imposibilidad acreditada.

Las ofertas de empleo deberán realizarse tanto a mujeres como a hombres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. Los procesos de selección evitarán estereotipos de género y tendrán en cuenta el uso de un lenguaje inclusivo en todo el proceso.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de las personas trabajadoras contratadas al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legal o convencionalmente establecida. A estos efectos, el periodo de contratación formativa desarrollada se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos formativos en contratos indefinidos.

De conformidad con lo establecido en el primer párrafo, apartado 5, del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas pondrán en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutoría, así como las diferentes contrataciones que se realicen relativas a los artículos de este capítulo.

Una vez se desarrollen reglamentariamente los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, como determina la letra i), del apartado 4, del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Negociadora del presente Acuerdo, previo informe de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Hostelería de Formación Profesional para el Empleo constituida en virtud del artículo 33 del mismo, determinará las demás exigencias complementarias que deban reunir tanto las tutorías como las personas tutoras, así como otras materias conexas que se reglamenten.

Artículo 29. *Contrato de formación en alternancia.*

En esta modalidad contractual se estará a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y lo regulado en las normas comunes del apartado 4 de este mismo artículo.

En cuanto a la retribución, será la establecida en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo que dispone la letra m), del apartado 2, del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Hostelería de Formación Profesional para el Empleo regulada en el artículo 33 del presente Acuerdo formulará, conforme a su criterios funcionales de actuación, propuesta razonada y fundamentada a la Comisión Negociadora de este Acuerdo, para determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, conforme a lo establecido en la letra e), apartado 4, del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.*

En esta modalidad contractual se estará a lo dispuesto en el apartado 3, del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y lo regulado en las normas comunes del apartado 4 de este mismo artículo.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

El periodo de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para las personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio o similar, ni a dos meses para los que estén en posesión de título de grado superior o similar.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

El puesto de trabajo ocupado al amparo de este contrato formativo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Hostelería de Formación Profesional para el Empleo regulada en el artículo 33 del presente Acuerdo formulará, conforme a sus criterios funcionales de actuación, propuesta razonada y fundamentada a la Comisión Negociadora de este Acuerdo, para que se determinen los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de este contrato formativo.

CAPÍTULO VII

Formación profesional

Artículo 31. *Formación profesional para el empleo.*

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo tienen presente la relevancia del nivel de cualificación profesional de las personas trabajadoras en cuanto a la competitividad del sector. Además, reconocen que la formación profesional a todos los niveles de las personas trabajadoras contribuye a la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a su promoción profesional y personal.

La formación profesional constituye en consecuencia un objetivo compartido por empresas, y las personas trabajadoras y viene siendo objeto de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicales del sector, en el marco de la negociación colectiva.

Esta formación mejora también la adaptabilidad del personal a los cambios que se producen en el sector, motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización de trabajo, contribuyendo con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.

Para la promoción y desarrollo de la formación profesional sectorial, se dispone de dos herramientas en el presente Acuerdo; la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Profesional para el Empleo, que se regula en el artículo 33 del presente capítulo, y la Fundación Laboral de Hostelería y Turismo, regulada en la disposición adicional primera de este Acuerdo.

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen a trasladar a las Comunidades Autónomas, la necesidad de favorecer la formación sectorial de hostelería en su ámbito territorial, con objeto de garantizar el debido equilibrio entre la oferta formativa sectorial e intersectorial.

Las partes firmantes se comprometen a adoptar las iniciativas necesarias para favorecer el acceso de las personas trabajadoras a los permisos individuales de formación, al objeto de desarrollar esta iniciativa en el ámbito del sector de hostelería.

Artículo 32. *Tarjeta profesional de hostelería.*

Las partes firmantes, al objeto de garantizar la profesionalidad y empleabilidad en el sector de hostelería, acuerdan la creación de un carné profesional de carácter sectorial, que promueva tanto la adquisición de las competencias profesionales de inicio como la mejora profesional a lo largo de la vida laboral, garantizando su reconocimiento mediante la acreditación tanto de la formación realizada como de la experiencia adquirida, comprometiéndose a su desarrollo a través del diálogo social y en aquellos instrumentos propios del mismo.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 33. *Comisión Paritaria sectorial estatal de hostelería de formación profesional para el empleo.*

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Continua creada en anteriores acuerdos, como instrumento dinamizador de los objetivos contenidos en este capítulo, modifica su denominación pasando a ser la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Hostelería de Formación Profesional para el Empleo.

1. Miembros. Esta Comisión queda compuesta por doce representantes de las organizaciones sindicales y doce representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este Acuerdo.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones, una como máximo por cada organización sindical o empresarial.

2. Toma de decisiones. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán conforme a los criterios siguientes:

a) La decisión del voto en la representación empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.
b) La decisión del voto en la representación sindical se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.
c) Las decisiones de la Comisión se adoptarán por acuerdo de las representaciones empresarial y sindical.

3. Funciones principales.

a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias en materia de formación.
b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la formación sectorial dirigida a las personas trabajadoras, y establecer el plan de referencia sectorial.
d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los centros de referencia nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.
e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.
f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente.
g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

4. Funciones complementarias. Además de las funciones anteriores, la Comisión tendrá las siguientes:

a) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector de hostelería con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
b) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), entre otros: informe sobre los convenios de formación; e informe sobre acciones complementarias en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

c) Participar activamente con los Centros de Referencia Nacional de Formación sectorial, con especial atención a aquellos vinculados a la familia profesional de hostelería y turismo, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.

d) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de itinerarios formativos por ocupaciones, necesidades formativas, especialmente por los cambios derivados de la digitalización y de los procesos de transformación ecológica.

e) Colaborar en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características del personal afectado.

f) Seguimiento de las entidades que hayan impartido formación a las personas trabajadoras del sector en sus distintas iniciativas y su ajuste a los criterios de calidad establecidos.

g) Acordar los criterios para una mayor correspondencia entre la formación profesional impartida y la oferta formativa vinculada al catálogo de formación profesional; así como realizar el seguimiento y evaluación de los contratos con finalidad formativa establecidos en el presente capítulo, y de las prácticas laborales que se realicen el sector con la finalidad de contribuir activamente a la mejora la formación profesional impulsada desde las diferentes administraciones educativas y laborales en el sector.

h) Proponer criterios para seleccionar a las entidades de formación, más allá de los establecidos legalmente, con el fin de incrementar la eficacia, eficiencia e impacto de la formación.

i) Solicitar a la Administración competente la convocatoria de procesos concretos de acreditación de competencias, ligado a los resultados que se deriven de la implantación de la tarjeta profesional de hostelería.

Esta Comisión podrá operar en el seno de la Fundación Estatal para el Empleo, o entidad que la sustituya, en su caso, o fuera de ella, cuando las cuestiones que se planteen afecten a asuntos relativos a la aplicación del presente capítulo.

Artículo 34. *Normativa supletoria en materia de formación continua.*

En lo no contemplado en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como a las normas legales, reglamentarias y convencionales que puedan establecerse en el futuro en esta materia.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario laboral

Artículo 35. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las 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 capítulo.

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 36. *Graduación de las faltas.*

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

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 37. *Procedimiento sancionador.*

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de 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 una persona trabajadora afiliada al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 38. *Faltas leves.*

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

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

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

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que transcienda a éste.

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

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. La persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

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

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

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

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

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para las personas 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.

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

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

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

19. La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por la empresa, 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.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por la persona trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 41. *Clases de sanciones.*

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

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

A) Por faltas leves:

a) Amonestación.
b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
b) 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:

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
c) Las de dieciséis a sesenta 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 periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 42. *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 periodo de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 39 y 40, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

CAPÍTULO IX

Solución autónoma de conflictos laborales

Artículo 43. *Adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (Sistema Extrajudicial).*

1. Adhesión a los sistemas autónomos de solución de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (Sistema Extrajudicial), suscrito el 26 de noviembre de 2020 y publicado en el BOE núm. 334, de 23 de diciembre de 2020, en virtud de Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de que en los ámbitos sectoriales inferiores las partes negociadoras correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas, desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación de este acuerdo, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el Sistema Autónomo de Solución de Conflictos Laborales de Ámbito Estatal (VI ASAC).

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

2. Mediación.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del ALEH VI revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del ALEH VI que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en este capítulo.

La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión Paritaria del ALEH VI, ejerciendo ésta directamente la función de mediación y designando personas mediadoras al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Paritaria del ALEH VI se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas. La Comisión Paritaria del ALEH VI examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Paritaria que procede su actuación mediadora, ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y por un representante de las organizaciones empresariales firmantes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC).

Las propuestas de solución que ofrezca la Comisión de Mediación a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo. Salvo que la propia Comisión Paritaria del ALEH VI decidiera citar a las partes en la sede del SIMA en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.

3. Arbitraje.

En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía para la solución del conflicto que considere, dentro de los cauces establecidos en el artículo 20 y siguientes del VI ASAC, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Paritaria del ALEH VI para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última, en base al resultado del proceso de mediación, si resuelve el arbitraje directamente o bien procede a designar árbitros al efecto, de la lista del SIMA.

4. Costes de las mediaciones y arbitrajes.

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los apartados anteriores estarán sometidos a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Paritaria del ALEH VI, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

CAPÍTULO X

Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 44. *Principio de igualdad de trato y de oportunidades.*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de hostelería, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo reglamentario.

Artículo 45. *No discriminación en las relaciones laborales.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de hostelería, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente capítulo, se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.
4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector de hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente Acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.
6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este capítulo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral,

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo, las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo de la persona trabajadora afectada, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de hostelería, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 46. *Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal de hostelería.*

En el seno de la Comisión Paritaria de este Acuerdo se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando las cuatro organizaciones empresariales y sindicales firmantes dos miembros cada una ellas, procurando que sean un hombre y una mujer, con objeto de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del presente Acuerdo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector de hostelería. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, al contenido del presente capítulo.

La Comisión de Igualdad del presente capítulo recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de hostelería, previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 47. *Los planes de igualdad de las empresas de hostelería y otras medidas de promoción de la igualdad.*

1. Todas las empresas comprendidas en este Acuerdo, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. En el caso de las empresas de hostelería de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación, de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las siguientes materias: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras interesadas, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos de ámbito territorial inferior al presente Acuerdo.

Artículo 48. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación, que deberá ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 46.2 de LO 3/2007, y 6.1.a) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Para la realización del diagnóstico se tendrán en cuenta los criterios específicos que dispone el anexo único del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En el anexo II del presente Acuerdo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa, sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de hostelería.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre al año natural anterior.

Artículo 49. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 45 del presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 50. *Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de hostelería.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de hostelería afectadas por el presente Acuerdo, deberán negociar, en el ámbito de complementariedad de este capítulo, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos en el capítulo Noveno del presente Acuerdo.

Una vez acordado el plan de igualdad, se constituirá la comisión de seguimiento y evaluación del plan, que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El plan de igualdad tendrá una duración máxima de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 51. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería.*

1. Introducción. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

2. Definición. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de hostelería, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo III del presente Acuerdo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación de las empresas de hostelería en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de las personas trabajadoras en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección de la persona interesada, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas la representación unitaria y, en su caso, sindical, si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a las personas implicadas, si éstas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 40.13 del capítulo octavo del presente Acuerdo.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas afectadas.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo

Artículo 52. *Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en Hostelería.*

1. La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en Hostelería se constituye como un órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresas y personas trabajadoras, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de las empresas y de las personas trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que deberá aprobar la Comisión Negociadora del presente Acuerdo, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con las políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la citada Comisión Negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial, correspondiendo dos a CEHAT y otros dos a CEHE; y cuatro más designados por la representación sindical, correspondiendo dos a FeSMC-UGT y otros dos a Servicios CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 3, del artículo 37, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Artículo 53. *Cometidos de la Comisión.*

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de hostelería, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas de la empresa y de las personas trabajadoras.

b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.

c) Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.

d) Promover la implicación de las personas trabajadoras en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de hostelería.

f) La formulación de planes sectoriales de prevención.

g) Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

h) Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.

i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.

j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de hostelería.

k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.

l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.

n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.

ñ) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

o) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido discapacidad trabajando en las empresas del sector.

p) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.

q) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.

r) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.

s) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.

t) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

u) Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre Seguridad y Salud durante la vigencia del presente Acuerdo.

Artículo 54. *Atribuciones de la Comisión.*

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados.

b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.

c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.

e) Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.

g) Promover la participación y colaboración de las personas trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos.

Artículo 55. *Ámbito de actuación de los programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo.*

Para la promoción y desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector se dispone de la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en Hostelería que se regula en el artículo 52 del presente capítulo, y de la Fundación Laboral Hostelería y Turismo prevista en la disposición adicional primera de este Acuerdo.

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 personas trabajadoras y carezcan de representantes legales de las mismas, así como las empresas de menos de 6 personas trabajadoras y personas trabajadoras autónomas.

Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

Artículo 56. *Comisiones territoriales de seguridad y salud en el trabajo de ámbito inferior.*

La Comisión Estatal Sectorial podrá determinar los requisitos para la creación, allá donde no existieran, de comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior y regular la concurrencia entre ámbitos territoriales.

CAPÍTULO XII

Subrogación convencional en los subsectores de hostelería que se determinan

Artículo 57. *Introducción.*

El presente capítulo tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de colectividades y de catering (aéreo, ferroviario y del servicio de autobuses), en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial. Así mismo, estará garantizada la subrogación empresarial, con sus efectos, en los supuestos de sucesión o sustitución de empresas con concesión administrativa de servicios de hostelería en los espacios públicos, tales como aeropuertos y estaciones de ferrocarril, ya sea cuando fuere una única concesión administrativa, o en los supuestos de segregación en varias concesiones administrativas lo que antes era una única concesión.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicadas, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no estipulado en el presente capítulo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

El presente capítulo tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

Artículo 58. *Exclusión.*

La presente regulación no será de aplicación a la actividad de alojamiento y hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y convencionales de aplicación.

Artículo 59. *Ámbito de aplicación.*

1. Se entiende por servicio de colectividades o restauración social, aquél que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo, dicho ámbito de aplicación comprende la actividad de catering aéreo, ferroviario y de servicios a autobuses.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Personas trabajadoras afectadas o beneficiarias del contenido del presente capítulo, las personas trabajadoras efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la sucesión empresarial, con contrato indefinido, fijo discontinuo o temporal, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, ni las específicas del desarrollo de la relación laboral, respecto de sus condiciones de trabajo, en los términos señalados en el artículo 61 de este capítulo.

En definitiva, serán personas trabajadoras afectados por la sucesión, aquellas que estaban adscritas para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas, aquellas que desarrollen su actividad en los subsectores a los que se refiere el presente capítulo.

Empresa principal o cliente: la entidad responsable directa de la toma de decisión en cuanto a la dispensación del servicio, con independencia de que sea propietaria o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo, o lo sea por encomienda de su gestión en virtud de cualquier título.

Empresa cedente: la empresa que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, pierda la condición de empleadora con respecto a la misma, el centro de actividad o la parte de estos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Empresa cesionaria: la empresa que, por cualquiera de las causas previstas en el presente capítulo, adquiera la cualidad de empleadora con respecto a la misma, el centro de trabajo o la parte de éstos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Comensal: persona a la que van destinados los servicios de hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

Artículo 60. *Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial.*

Lo dispuesto en el presente capítulo será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades a las que se refiere este capítulo.

En los supuestos en los que una empresa cese en alguna de las actividades a las que se refiere el presente capítulo, por decisión de la empresa principal y ésta se haga cargo directamente de la explotación, desarrollando dicha actividad de forma exclusiva o principal, asumirá la posición de empresa cesionaria conforme a lo previsto en este capítulo. Si la actividad pasase a prestarse por una tercera empresa, participada por la principal o dependiente de ella, en régimen de concesión, arrendamiento o cualquier otro título, operaría igualmente la subrogación.

Por lo que, lo dispuesto en este capítulo será de aplicación entre otros supuestos a:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiendo por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión mortis causa.

b) Sucesión de contratas, concesión de la explotación de servicios y concesiones administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones administrativas operará el presente capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen, asimismo, los supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser un concurso de acreedores, o restitución de la empresa a su anterior propietaria como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil; o que resuelva el contrato por incumplimiento de las cláusulas del pliego de la concesión. También operará la subrogación en los términos expresados en el presente capítulo, cuando por incumplimiento de los términos del pliego de la concesión, arrendamiento, o cualquier otra modalidad jurídica de índole similar la empresa principal resuelva el contrato designando directamente al nuevo titular de la concesión.

Artículo 61. *Adscripción del personal.*

1. Las personas trabajadoras de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

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

b) Personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad empresarial tengan su contrato suspendido, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en la letra anterior.

c) Personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en la letra anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto de la empresa individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o administradoras o gerentes de la misma o vinculadas con contrato de alta dirección, cónyuges de los citados anteriormente y personas trabajadoras contratadas como fijas ordinarias o fijas discontinuas y que tengan relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Las personas trabajadoras no afectadas por la subrogación empresarial seguirán vinculadas con la empresa cedente a todos los efectos.

Artículo 62. *Aspectos formales de la subrogación.*

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

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

– Certificado de encontrarse al corriente de las obligaciones con la Seguridad Social.

– Certificación de encontrarse al corriente de las obligaciones con la Agencia Tributaria.

– Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

– Fotocopia de los documentos RLC y RNT de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

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

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

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

– Pactos o cláusulas firmadas con las personas trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

– Justificante de haber liquidado a todo el personal afectado por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

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

– La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cuales quiera organismos públicos, tanto respecto de las personas trabajadoras en activo, como de las ya cesadas.

– Evaluación de riesgos.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras previstas en el artículo 64 de este capítulo.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente capítulo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de las personas trabajadoras.

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

De no cumplir los requisitos establecidos, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente capítulo.

Artículo 63. *Contenido de la protección.*

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y persona trabajadora, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de las personas trabajadoras.

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

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

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

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

Artículo 64. *Garantías de las personas representantes unitarias y sindicales.*

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

Artículo 65. *Derechos de información y consulta.*

Tanto la empresa cedente como la empresa cesionaria, deberán informar a las representaciones legales, tanto unitarias como sindicales, del personal afectado por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

– La fecha cierta o prevista del traspaso.
– Los motivos del mismo.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

– Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para las personas trabajadoras, y las medidas previstas en relación a las mismas.

– La relación nominal de la totalidad de las personas trabajadoras, incluidas aquellas en supuestos de suspensión del contrato, afectadas por la subrogación empresarial con detalle de la su modalidad contractual.

– La relación nominal y motivada de las personas trabajadoras excluidas de la subrogación empresarial.

– RNT de la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no exista representación unitaria o sindical, las personas afectadas por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los tres primeros puntos anteriores.

Artículo 66. *Readaptación del número de personas trabajadoras.*

Si por decisión administrativa o norma legal se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 %), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de personas trabajadoras de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente capítulo, de forma que la empresa de colectividades beneficiaria del aumento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de personal entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Disposición adicional primera. *Fundación Laboral Hostelería y Turismo.*

1. La Fundación Laboral Hostelería y Turismo es el instrumento paritario del sector constituido por los firmantes del presente Acuerdo, para la prestación de servicios de fomento de la formación profesional, de la investigación y de la mejora del empleo, de promoción y desarrollo de acciones de mejora de la salud laboral y la seguridad en el trabajo, de impulso y desarrollo de las relaciones socio laborales en el sector de hostelería y el turismo, contribuyendo a la mejora del diálogo social en todos los ámbitos de negociación colectiva en el sector, y de promoción general del sector de hostelería y el turismo.

2. La Fundación Laboral Hostelería y Turismo se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones Laborales dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mediante Orden ESS/1970/2012, de 2 de agosto (BOE de 19 de septiembre).

3. El ámbito de actuación de la Fundación Laboral Hostelería y Turismo se corresponde con el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, que se extiende al sector de hostelería de España, de conformidad y en los términos contenidos en sus Estatutos.

Disposición adicional segunda. *Personal de hostelería que preste servicios en salas de fiesta, baile y discotecas.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios laborales por cuenta ajena en las actividades recogidas en el artículo 4 del presente ALEH VI (ámbito funcional), y estén encuadrados o adscritos a los grupos profesionales (artículo 12), áreas funcionales (artículo 14), ocupaciones y puestos de trabajo de las áreas funcionales (artículo 15), asignación a los grupos profesionales por ocupaciones (artículo 16) y funciones básicas de la prestación laboral (artículo 17), en definitiva el capítulo II «clasificación profesional» del presente ALEH VI (por ejemplo camarero, ayudante de camarero…), les es aplicable de forma excluyente el VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH VI), y en los convenios colectivos sectoriales de hostelería vigentes en los distintos ámbitos de comunidad autónoma o provincial del territorio español.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Disposición transitoria única. *Modificaciones legales sobrevenidas.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo, adquieren el compromiso de que las modificaciones legales sobrevenidas a la firma del mismo, que alteren, reduzcan o aumenten el contenido de las materias reguladas en el presente texto convencional, serán objeto de tratamiento y, en su caso, negociación, por la Comisión Negociadora del mismo, a la mayor inmediatez posible.

Disposición final primera. *Sustitución y derogación de los acuerdos anteriores.*

Los acuerdos o pactos alcanzados en el ámbito estatal del sector de hostelería con anterioridad al presente Acuerdo quedan derogados y enteramente sustituidos por el presente ALEH VI.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En la Villa de Madrid, a día 28 de noviembre de 2022.

ANEXO I

Tabla de correspondencias aprobado en fecha 9 de abril de 1997 de las antiguas categorías profesionales a las contenidas en los actuales grupos profesionales del presente acuerdo, tanto procedentes de la extinta ordenanza de trabajo para la industria de hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico

A) La presente tabla de correspondencias entre las categorías profesionales previstas, tanto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico; y los grupos profesionales recogidos en el presente Acuerdo, tiene como objeto, según expresa el propio Acuerdo en su artículo 18, facilitar a los empresarios y personas trabajadoras la adaptación al sistema de clasificación profesional.

B) Las correspondencias señaladas responden únicamente a la pretensión de establecer asimilaciones al área y grupo profesional, teniendo por tanto alcance exclusivamente funcional.

Los convenios colectivos de ámbito inferior o específico afectados por este Acuerdo habrán de reconducir las antiguas categorías profesionales a las distintas denominaciones de categorías del Acuerdo, cuya finalidad es homogeneizar las denominaciones que emplean las tablas y niveles salariales de los distintos convenios colectivos de hostelería.

La adaptación de aquellas denominaciones de categorías que pudieran existir en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico y que no responden a ninguna de las categorías de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería, se realizará directamente por los negociadores de aquéllos, valiéndose para ello de la referencia que constituyen las tareas marcadas en el artículo 17 y los factores de encuadramiento profesional señalados en el artículo 13 del presente Acuerdo.

Mediante la negociación colectiva de ámbito específico o inferior al presente Acuerdo se fijarán los salarios, pudiendo establecer cuantos niveles retributivos se estime oportuno, de acuerdo a su estructura profesional y valoración de las distintas tareas, conforme a lo establecido en el 12.5 del mismo.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Área funcional primera

Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1.º
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1.º
–	Jefe/a comercial.	1.º
Contable general. Jefe de primera. Jefe de segunda.	Jefe/a administración.	1.º
Primer conserje de día. Segundo conserje de día.	Primer/a conserje.	1.º
Recepcionista. Cajero (Secciones 1.ª y 2.ª).	Recepcionista.	2.º
Conserje de noche. Conserje (Sección 8.º).	Conserje.	2.º
Tenedor de cuentas clientes. Interventor. Contable. Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª Facturista. Cajero (Sección 6.ª).	Administrativo/a.	2.º
–	Relaciones públicas.	2.º
–	Comercial.	2.º
–	Técnico/a prevención de riesgos laborales.	2.º
Ayudante de recepción. Ayudante de conserjería. Ayudante de conserje. Intérprete. Telefonista de 1.ª y 2.ª	Ayudante/a recepción y/o conserjería. Telefonista.	2.º 2.º
Oficial de contabilidad. Auxiliar de oficina y contabilidad. Auxiliar de caja.	Ayudante/a administrativo.	2.º
Portero. Portero de coches. Portero recibidor. Portero de accesos. Portero de servicios. Vigilante de noche. Ordenanza de salón. Ascensorista. Botones. Cobrador. Taquillero. Aprendiz de recepción y contabilidad. Mozo de equipajes para el interior. Auxiliar de oficina. Aspirante.	Auxiliar recepción y conserjería.	3.º

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Área funcional segunda

Cocina y Economato

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1.º
2.º Jefe de cocina.	2.º Jefe/a cocina.	1.º
–	Jefe/a catering.	1.º
Jefe de partida.	Jefe/a partida.	2.º
Cocinero.	Cocinero/a.	2.º
Repostero. Oficial Repostero.	Repostero/a.	2.º
Encargado de economato y bodega. Bodeguero. Encargado de almacén.	Encargado/a economato.	2.º
Ayudante de cocinero. Ayudante de repostero. Cafetero.	Ayudante/a cocina.	2.º
Ayudante de economato y bodega. Mozo de almacén.	Ayudante/a economato.	2.º
Marmitón. Pinche. Ayudante de cafetero. Fregador. Encargado de fregador. Personal de platería. Aprendiz de cocina.	Auxiliar cocina/economato.	3.º

Área funcional tercera

Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Jefe de sala. Jefe de comedor o maestresala. 1.º encargado de mostrador. 1.º encargado. Primer jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1.º
2.º Jefe de comedor. 2.º Encargado de mostrador. 2.º Encargado. Segundo jefe de comedor. Segundo jefe de sala. Mayordomo de pisos.	2.º Jefe/a restaurante o sala.	1.º
Jefe de operaciones.	Jefe/a operaciones catering.	1.º
–	Gerente de centro.	1.º
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2.º

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Camarero. Dependiente de 1.ª Dependiente. Cajero de Comedor. Camarero de Pisos. Planchista.	Camarero/a.	2.º
Barman. 2.º Barman.	Barman/Barwoman.	2.º
Sumiller.	Sumiller/a.	2.º
Jefe de sala de catering.	Jefe/a sala catering.	2.º
Supervisor. Ayudante de supervisor.	Supervisor/a catering.	2.º
Supervisor de colectividades.	Supervisor/a colectividades.	2.º
–	Supervisor/a restauración moderna.	2.º
Ayudante de camarero. Ayudante. Ayudante planchista. Ayudante de barman. Ayudante de dependiente. Dependiente de segunda. Dependiente. Ayudante de pisos. Aprendiz. Aprendiz de camarero.	Ayudante/a camarero/a.	3.º
Preparador.	Preparador/a montador/a catering.	2.º
–	Conductor/a equipo catering.	2.º
Ayudante de equipo.	Ayudante equipo de catering.	3.º
–	Preparador/a restauración moderna.	2.º
–	Monitor/a o cuidador/a colectividades.	3.º
–	Asistente colectividades.	3.º
Ayudante de preparación.	Asistente preparador/montador de catering.	3.º
–	Asistente restauración moderna.	3.º

Área funcional cuarta

Pisos y Limpieza

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Encargada general o gobernanta de primera.	Gobernante/a o Encargado/a general.	1.º
Gobernanta de segunda. Encargada de Lencería. Encargada de Lencería o Lavadero.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1.º
Lencera. Camarera de pisos. Planchadora, Costurera, Lavandera y Zurcidora.	Camarero/a pisos.	2.º

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Personal de limpieza. Limpiadora. Mozo de habitación. Mozo de lavandería.	Auxiliar pisos y limpieza.	3.º

Área funcional quinta

Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
–	Jefe/a servicios catering.	1.º
Encargado de trabajos.	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.	1.º
Encargado de Sala.	Encargado/a sección.	2.º
Mecánico o Calefactor. Ebanista. Carpintero. Electricista. Albañil. Pintor. Conductor. Fontanero. Jardinero.	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios).	2.º
Ayudante de mecánico o Calefactor. Ayudante. Ayudante de ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor. Mozo de billar o Salón de recreo. Guarda del exterior.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	3.º

Área funcional sexta

Servicios Complementarios

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías.	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH.	Grupo profesional
Área de nueva creación.	Responsable servicio.	1.º
	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	2.º
	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).	2.º
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).	3.º

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Plantilla de diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de hostelería

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI), en su artículo 46.2 establece la realización de un diagnóstico negociado en el seno de la Comisión Negociadora, previo a la elaboración del plan de igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (artículo 46.2 de la LOI y artículo 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, a todos los niveles jerárquicos y a su sistema de clasificación profesional.

Condiciones generales

Datos cuantitativos:

– Número total de personas en plantilla.
– Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, contratación, jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, evaluación y promoción.
– Distribución por sexo de la representación de las personas trabajadoras en relación a la plantilla.

Datos cualitativos:

– Información relativa al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica.
– Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista.

Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

Datos cuantitativos:

– Ingresos y ceses en la empresa en el último año indicando la causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, contratación, jornada, nivel jerárquico, grupo profesional o puesto de trabajo, circunstancias personales o familiares según información IRPF.
– Distribución de mujeres y hombres formadas en los dos últimos años por acción formativa, horario de impartición, permisos para la concurrencia a exámenes y medidas de adaptación de la jornada para asistencia a cursos.
– Datos desagregados de las promociones de los dos últimos años indicando nivel jerárquico; grupo profesional; puestos de trabajo; responsabilidades familiares y

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado; indicación de si existen vinculación a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros; difusión y publicidad.

Datos cualitativos:

– Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
– Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
– Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y su formación en materia de igualdad.
– Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención de talento.

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Datos cuantitativos:

– Distribución de la plantilla por departamento o área.
– Registro de los valores medios y las medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor, tipos de jornada y de contrato.

Datos cualitativos:

– Sistemas y criterios de valoración de puestos, tareas, funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías profesionales.
– Criterios para establecer los diferentes conceptos salariales.
– Auditoría retributiva.

Condiciones de trabajo

Datos cuantitativos:

– Distribución de la plantilla por tipo de jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos.
– Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa (indicando tipo de contrato, jornada, departamento, puesto, nivel formativo).
– Permisos y excedencias del último año.
– Ausencias no justificadas.

Datos cualitativos:

– Sistema de remuneración.
– Sistema de trabajo y rendimiento.
– Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
– Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
– Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.
– Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
– Implementación de protocolos de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.
– Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del ET que hayan podido producirse en los últimos tres años.
– Inaplicaciones de convenio realizadas.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

– Descripción de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.
– Régimen de movilidad funcional y geográfica.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Datos cuantitativos:

– Distribución de permisos y excedencias del último año y motivos desagregado por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

Datos cualitativos:

– Medidas implantadas para facilitar la conciliación personal, familiar y laborar y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
– Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.
– Análisis de medidas que afectan a las personas con responsabilidades de cuidado (cambio de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro, modificaciones sustanciales, traslados, desplazamientos).

Infrarrepresentación femenina

Datos cuantitativos:

– Participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los últimos cuatro años.
– Correspondencia entre grupos y subgrupos profesionales y nivel formativo y experiencia de trabajadoras y trabajadores.
– Presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras.

Datos cualitativos:

– Análisis del grado de masculinización o feminización en cada departamento o área.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Datos cuantitativos:

– Número de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados. Resultado del proceso de investigación; plazos, aplicación de medidas cautelares resultado de la investigación y sanción.

Datos cualitativos:

– Medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y accesibilidad de los mismos.
– Protocolo de actuación para la prevención y resolución de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
– Documentación sobre medidas de sensibilización, formación y prevención.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO III

Código de conducta en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para las empresas de hostelería

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el artículo 51 del capítulo décimo del presente Acuerdo.

V. El artículo 40.12 del ALEH VI dispone que es falta muy grave, sancionable –a opción de la empresa– con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o con despido disciplinario, «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 se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.»

VI. En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

ANEXO IV

Documento de sucesión y subrogación convencional en los subsectores de hostelería que se determinan

En aplicación de lo previsto en el artículo 62.2 del capítulo décimo segundo de este Acuerdo, la empresa cedente, en el plazo de cinco días hábiles desde la fecha de la comunicación de la empresa principal sobre la designación de una nueva empresa cesionaria, hará entrega del presente documento a la empresa cesionaria, con copia a la empresa principal y a las representaciones unitaria y sindical de las personas trabajadoras de las empresas cedente y cesionaria, con los siguientes datos y documentos que se relacionan:

1. Empresa principal o cliente: razón y domicilio social.
2. Empresa cedente: razón y domicilio social.
3. Empresa cesionaria: razón y domicilio social.
4. Fecha de la subrogación empresarial: día, mes y año.
5. Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que se adjunta como documento núm. 1.
6. Certificación negativa de la Administración de Hacienda, que se adjunta como documento núm. 2.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

7. Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectados, que se adjuntan agrupadamente como documento núm. 3.

8. Fotocopia de los RLC y RNT de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses, que se adjuntan agrupadamente como documento núm. 4.

9. Relación de personal, en la que se especifique:

a) Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si la persona trabajadora es representante sindical.

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

10. Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación, que se adjuntan agrupadamente como documento núm. 5.

11. Pactos o cláusulas firmadas con las personas trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo, que se adjuntan agrupadamente como documento núm. 6.

12. Justificante de haber liquidado a todas las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna; que se adjunta como documento núm. 7.

13. Periodos de vacaciones del personal pendientes de disfrute (detallar por días y por persona trabajadora).

14. Estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cuales quiera organismos públicos, tanto respecto a las personas trabajadoras en activo como a los ya cesados (detallar números de expedientes, procedimientos y órgano judicial o administrativo que conozca los asuntos).

15. Relación de las personas trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario o empresaria cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de sus cónyuges (detallar nombre, apellidos, núm. de DNI o NIE y grado de parentesco).

16. Evaluación de riesgos.

– Lugar, fecha y firma del representante de la empresa cedente.
– Recibí del representante de la empresa principal o cliente.
– Recibí del representante de la nueva empresa cesionaria.
– Recibí de las representaciones unitaria y sindical de la empresa cedente y de la cesionaria.

ANEXO V

Reglamento de la Comisión de Igualdad del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería

Introducción

El 24 de julio de 2008 se incorporó al III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH III) un nuevo capítulo en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 3 se constituyó, en el seno de la Comisión Paritaria, la Comisión de Igualdad en el ámbito sectorial estatal de hostelería, que se dota del presente Reglamento de funcionamiento interno.

En este capítulo se recoge el principio de igualdad y se regula la prohibición de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y, asimismo, con el ánimo de facilitar el cumplimiento de la obligación de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, se aportan reglas y criterios para que las empresas puedan

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

establecer en su ámbito un plan de igualdad cuando estén obligadas a ello o así lo decidan voluntariamente.

Artículo 1. *Composición de la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería.*

La Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería, tendrá la siguiente composición:

Dos representantes por FeSMC-UGT.
Dos representantes por CC. OO.-Servicios.
Dos representantes por CEHE.
Dos representantes por CEHAT.

Artículo 2. *Designación de los miembros de la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería.*

Cada organización sindical y empresarial firmantes del ALEH VI designarán los representantes que se integrarán en la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería. La designación deberá procurarse que recaiga en una mujer y en un hombre, con el fin de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres en su seno.

La designación, revocación y sustitución de los representantes de cada organización será libre y no sometida a más requisito que la notificación a tal efecto a la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería.

Artículo 3. *Domicilio de la Comisión de Igualdad.*

El domicilio de la Comisión de Igualdad es el mismo de la Comisión Paritaria del ALEH VI, en cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo.

Asimismo, se habilita a efectos de notificaciones para que facilite el desenvolvimiento de la Comisión de Igualdad las siguientes direcciones de correo electrónico:

hosteleria.turismo@fesmcugt.org
servicios@servicios.ccoo.es
secretariogeneral@cehe.es
comisionparitaria@cehat.com

Artículo 4. *Presidencia y Secretaría de la Comisión de Igualdad Estatal del Sector de Hostelería.*

El mandato de la Presidencia y de la Secretaría coincidirá con el año natural, renovándose cada año de manera que, si la Presidencia es ostentada por representante sindical, la Secretaría la ocupará representante empresarial, y viceversa.

El criterio y la asignación coincidirán con el de la Comisión Paritaria del ALEH VI.

La Presidencia y la Secretaría rotará cada año entre cada una de las representaciones empresariales y sindicales, con el fin de que todas ellas, a través de sus representantes en la Comisión, ostenten regularmente los referidos cargos.

Artículo 5. *Convocatoria de las sesiones de la Comisión de Igualdad.*

Con carácter ordinario se celebrará una sesión trimestral.

Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro de los miembros de la Comisión. La sesión en este caso se celebrará en el término de quince días hábiles.

Artículo 6. *Desarrollo de las sesiones de la Comisión de Igualdad.*

De las reuniones celebradas se levantará la correspondiente acta, en la que se harán constar los acuerdos adoptados y en su caso las posiciones de las partes.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

En caso de imposibilidad de asistencia a las sesiones, los miembros de la Comisión podrán ser representados por otro miembro de la misma, mediante escrito a la Presidencia. También podrá ser sustituido por otra persona que sea miembro de la Comisión Paritaria del ALEH VI de su propia organización.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de sus miembros, debiendo ser ratificados por la Comisión Paritaria del ALEH VI, adquiriendo efecto y validez cuando se produzca dicha ratificación.

Los miembros de la Comisión de Igualdad, así como las asesoras y asesores que intervengan, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos presentados por las partes. En todo caso, ningún tipo de documento presentado por las partes a la Comisión, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 7. *Funciones de la Comisión de Igualdad.*

Son funciones de la Comisión de Igualdad, asumir y ejercer específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del ALEH VI sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Realizar el seguimiento de la aplicación sobre las medidas de igualdad previstas en el ALEH VI, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector de hostelería. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a los planes de igualdad. Anualmente se realizará una memoria en la que se recoja el balance de este seguimiento.

Seguimiento de la negociación y aplicación de los planes de igualdad en las empresas. A tal fin se podrá recabar copia del plan de igualdad de cada empresa, así como información de su aplicación.

Informar sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como sobre elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad, a las empresas y representaciones legales de las personas trabajadoras que lo soliciten a través de alguna de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del ALEH VI.

Elaborar estudios sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.

Proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora en el contenido del ALEH VI.

Recabar de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas del sector de hostelería.

Informar y divulgar al sector de cuantas iniciativas y medidas se adopten al efecto en el seno de la Comisión de Igualdad, así como organizar jornadas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de hostelería cuando se crea necesario por esta Comisión, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto, se podrá acudir a esta Comisión de Igualdad, al objeto de propiciar su mediación. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución de conflictos ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o los servicios de ámbito de Comunidad Autónoma competentes en estas materias.

Artículo 8. *Adaptación y modificación del Reglamento.*

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las representaciones empresariales y sindicales componentes de la Comisión de Igualdad, y mediante el acuerdo unánime de las mismas.

cve: BOE-A-2023-6344
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10527 *Resolución de 19 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 20 de enero de 2023, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería -ALEH VI-.*

Advertidos errores en el texto del VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de enero de 2023 en el BOE núm. 59, de 10 de marzo.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores.

En la página 35920, en el cuarto párrafo, apartado o), donde dice:

«o) Conductor/a Equipo Catering: realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del supervisor/a. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).»

Debe decir:

«o) Conductor/a Equipo Catering: realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del supervisor/a. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas.»

En la página 35920, en el quinto párrafo, apartado p), donde dice:

«p) Ayudante/a Equipo Catering: participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).»

Debe decir:

«p) Ayudante/a Equipo Catering: participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo.»

Madrid, 19 de abril de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

cve: BOE-A-2023-10527
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18630 *Resolución de 25 de agosto de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería -ALEH VI-.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI– (código de convenio n.º 99010365011900), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de marzo de 2023, mediante el que se acuerda la modificación del Preámbulo, de los artículos 6, 9, 10, 15, 16, 17, 38, 39, 40, 41 y las tablas del anexo I, así como la inclusión de un nuevo capítulo XIII (artículos 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73 y 74) y un nuevo capítulo XIV (artículos 75, 76, 77, 78, 79 y 80), acuerdo que ha sido suscrito el 11 de junio de 2026, de una parte, por las organizaciones empresariales Confederación Empresarial de Hostelería de España (CEHE) y Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de CC. OO. (CC. OO.–Servicios), en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del referido convenio colectivo (ALEH VI) en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de agosto de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

VI ACUERDO LABORAL ESTATAL DE HOSTELERÍA (VI ALEH)

Código de convenio 99010365011900

PREÁMBULO

Adición de texto en los dos últimos párrafos en el siguiente tenor.

El nuevo texto del ALEH VI acordó con una vigencia limitada de un año, hasta el día 31 de diciembre de 2023, sustituyendo al ALEH V que en ningún momento se ha encontrado en situación de ultraactividad, sino de prórroga expresa durante los años 2020, 2021 y 2022, una vez transcurrida su vigencia inicial (2015-2019).

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

En este sentido y desde el 1 de enero de 2024 el ALEH VI se encuentra prorrogado habiéndose reunido la Comisión Paritaria del artículo 9 en distintas ocasiones a resultas de diferentes consultas formuladas.

Los cambios operados en torno a las obligaciones de registro de jornada, en especial tras los últimos procesos de concertación social, al igual que las modificaciones introducidas por la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de audiencia previa, unido a las modificaciones operadas en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre de 2024, que desarrolla un conjunto de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresa y Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024), han llevado a las partes firmantes del VI ALEH, en el procedimiento de revisión y negociación continua consensuado entre las mismas en este ámbito estatal sectorial de hostelería y contemplado en el artículo 6 del texto del VI ALEH a la convocatoria de la Comisión Negociadora del mismo, al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria única.

Igualmente, las partes, con respeto al sistema acordado de mantenimiento de negociación continúa del ALEH, han acordado un nuevo periodo de vigencia, desde el momento de la publicación del presente texto en el BOE hasta el 31 de diciembre del año 2030.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

Este acuerdo se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional. Las partes acuerdan un nuevo periodo de vigencia del acuerdo, hasta el 31 de diciembre de 2030.

Durante la vigencia citada en el párrafo anterior, se incorporarán al texto articulado del presente acuerdo, los pactos que se alcancen en el procedimiento de revisión y negociación continua consensuado entre las partes representativas de este ámbito estatal sectorial de hostelería.

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

4. Domicilios de la Comisión.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión Paritaria cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este acuerdo, las cuales se indican a continuación:

Confederación Empresarial de Hostelería de España (HdE).
28008 Madrid. Calle Ferraz, 78, 3.º.
Correo electrónico: secretariogeneral@cehe.es.

Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT).
28020 Madrid. Calle Orense, 32-1.º.
Correo electrónico: comisionparitaria@cehat.com.

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios CC. OO.).
28037 Madrid. Calle Albasanz 3 1.ª Plta.
Correo electrónico: servicios@servicios.ccoo.es.

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).
28002 Madrid. Avenida de América, 25-4.º.
Correo electrónico: hosteleria.turismo@fesmcugt.org.

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 10. *Estructura de la negociación colectiva.*

Para la Adición al punto 8 de dicho artículo con el siguiente tenor literal.

8. Asimismo, en este marco de negociación estatal, se podrán regular criterios generales de otras materias distintas de las enunciadas anteriormente, los que habrán de ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación.

Son materias de este acuerdo, aunque no reservadas en exclusiva al mismo, los criterios generales que se establezcan o estén establecidos sobre las materias que se relacionan a continuación:

a) Solución autónoma de conflictos laborales de ámbito inferior al estatal.
b) Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres.
c) Protocolo LGTBI.
d) Movilidad geográfica.
e) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
f) Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales.
g) Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 15. *Ocupaciones y puestos de trabajo de las áreas funcionales.*

Puestos de trabajo que se modifican.

A) Área funcional primera: Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.

Recepción:

Jefa/e recepción.

Conserjería:

Ayudanta/e recepción y/o conserjería. Auxiliar recepción y/o conserjería.

Relaciones públicas:

Jefa/e administración.
Jefa/e comercial.
Ayudanta/e administrativo.

B) Área funcional segunda: Cocina y Economato.

Cocina:

Jefa/e cocina.
Jefa/e catering.
Cocinera/o.
Ayudanta/e cocina.

Economato:

Encargada/o economato.

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

C) Área funcional tercera: Restaurante, sala, bar y similares; Colectividades y pista para catering.

Restaurante y bar:

Jefa/e restaurante o sala.
Jefa/e sector.
Barwoman/Barman.
Ayudanta/e camarera/o.

Restauración moderna:

Gerenta/e de centro.
Asistenta/e restauración moderna.

Colectividades:

Monitora (Monitor) o cuidador/a colectividades.

Catering:

Jefa/e operaciones catering.
Conductora (Conductor) equipo catering.
Ayudanta/e equipo catering.
Asistenta/e preparador/a montador/a catering.

D) Área funcional cuarta: Servicio de pisos y limpieza.

Pisos y limpieza:

Gobernanta/e o Encargada/o general.
Camarera/o pisos.

E) Área funcional quinta: Servicio de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Mantenimiento y Servicios Auxiliares:

Jefa/e servicios catering.
Encargada/o mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.

F) Área funcional sexta: Servicios Complementarios.

Servicios complementarios:

Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportiva/o, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).

Artículo 16. *Asignación a los grupos profesionales por ocupaciones.*

Se introducen los siguientes cambios en el cuadro:

A) Grupos Profesionales del área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión	
Grupo Profesional Primero.	Jefa/e recepción. Jefa/e comercial.
Grupo Profesional Segundo.	Administrativa/o. Técnica/o prevención de riesgos laborales. Ayudanta/e administrativa/o.

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

B) Grupos Profesionales del área funcional segunda. Cocina y Economato	
Grupo Profesional Primero.	Jefa/e cocina. Jefa/e catering.
Grupo Profesional Segundo.	Cocinera/o. Encargada/o economato. Ayudanta/e economato.

C) Grupos Profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering	
Grupo Profesional Primero.	Jefa/e restaurante o sala. Jefa/e operaciones de catering.
Grupo Profesional Segundo.	Jefa/e sector. Barwoman/Barman. Jefa/e sala catering.
Grupo Profesional Tercero.	Ayudanta/e camarera/o. Asistenta/e colectividades. Asistenta/e restauración moderna.

D) Grupos Profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza	
Grupo Profesional Primero.	Gobernanta/e o Encargada/o general.
Grupo Profesional Segundo.	Camarera/o pisos.

E) Grupos Profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares	
Grupo Profesional Primero.	Jefa/e servicios catering. Encargada/o mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).

El párrafo último queda redactado de la siguiente manera:

Las nomenclaturas de las ocupaciones del grupo profesional tercero del área funcional tercera del presente artículo, esto es, las que venían denominándose «auxiliar colectividades», «auxiliar preparador/montador catering» y «auxiliar restauración moderna», pasarán a denominarse «asistenta/e de colectividades», «asistente/a preparador/montador catering» y «asistenta/a restauración moderna», sin que ello suponga alteración alguna en la descripción de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área relacionadas en el artículo 17.

Artículo 17. *Funciones básicas de la prestación laboral.*

A) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional primera:

a) Jefa/e Recepción.

c) Jefa/e Comercial.

h) Administrativa/o.

j) Comercial: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Colaborar con la/el Jefa/e comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento. Coordinar

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

k) Técnica/o de Prevención de Riesgos Laborales.

m) Ayudanta/e Conserjería.

ñ) Ayudanta/e Administrativa/o.

B) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional segunda:

a) Jefa/e Cocina.

b) Segundo/a Jefe/a Cocina: realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Colaborar y sustituir al jefa/e de cocina en las tareas propias del mismo.

c) Jefa/e Catering.

e) Cocinera/o.

g) Encargada/o Economato.

i) Ayudanta/e Economato.

C) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional tercera:

a) Jefa/e Restaurante o Sala.

b) Segundo/a Jefe/a Restaurante o Sala: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería. Colaborar y sustituir a la/el jefa/e de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) Jefa/e Operaciones Catering.

e) Jefa/e Sector: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente. Las mismas de la/del camarera/o, y además, ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de la recaudación en su sección.

g) Barwoman/Barman.

j) Jefa/e Sala Catering.

n) Ayudanta/e Camarera/o.

p) Ayudanta/e Equipo Catering.

s) Asistenta/e Colectividades.

u) Asistenta/e Restauración Moderna.

D) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional cuarta:

a) Gobernanta/e o Encargada/o General.

c) Camarera/o Pisos.

E) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional quinta:

a) Jefa/e Servicios Catering.

c) Encargada/o Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering.

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

F) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional sexta:

b) Técnica/o Servicio.

Siguiendo el mismo sistema de «cremallera» alternando género femenino y género masculino se ha procedido a la modificación de las tablas de anexo I del ALEH, con los siguientes cambios:

Área funcional primera

Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Jefe de recepción.	Jefa/e recepción.	1.º
Segundo jefe de recepción.		1.º
	Jefa/e comercial.	1.º
Tenedor de cuentas clientes. Interventor. Contable. Oficial de 1.ª. Oficial de 2.ª. Facturista. Cajero (Sección 6.ª).	Administrativa/o.	2.º
–	Técnico/a prevención de riesgos laborales.	2.º
Oficial de contabilidad. Auxiliar de oficina y contabilidad. Auxiliar de caja.	Ayudante/a administrativo.	2.º

Área funcional segunda

Cocina y Economato

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Jefe de cocina.	Jefa/e cocina.	1.º
–	Jefa/e catering.	1.º
Cocinero.	Cocinera/o.	2.º
Encargado de economato y bodega. Bodeguero. Encargado de almacén.	Encargada/o economato.	2.º
Ayudante de economato y bodega. Mozo de almacén.	Ayudanta/e economato.	2.º

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

Área funcional tercera

Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades y Pista para *Catering*

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Jefe de sala. Jefe de comedor o maestresala. 1.º encargado de mostrador. 1.º encargado. Primer jefe de sala.	Jefa/e restaurante o sala.	1.º
Jefe de operaciones.	Jefa/e operaciones catering.	1.º
Jefe de Sector.	Jefa/e sector.	2.º
Barman. 2.º Barman.	Barwoman/Barman.	2.º
Jefe de sala de catering.	Jefa/e sala catering.	2.º
Ayudante de camarero. Ayudante. Ayudante planchista. Ayudante de barman. Ayudante de dependiente. Dependiente de segunda. Dependiente. Ayudante de pisos. Aprendiz. Aprendiz de camarero.	Ayudanta/e camarera/o.	3.º
Ayudante de equipo.		3.º
–	Asistenta/e colectividades.	3.º
Ayudante de preparación.		3.º
–	Asistenta/e restauración moderna.	3.º

Área funcional cuarta

Pisos y Limpieza

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
Encargada general o gobernanta de primera.	Gobernanta/e o Encargada/o general.	1.º
Lencera. Camarera de pisos. Planchadora, Costurera, Lavandera y Zurcidora.	Camarera/o pisos.	2.º

Área funcional quinta

Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH	Grupo profesional
–	Jefa/e servicios catering.	1.º
Encargado de trabajos.	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.	1.º

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 38. *Faltas leves.*

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo.

10. Dos incumplimientos o mala praxis en la utilización de los sistemas de control y registro de jornada implantados en la empresa.
11. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo cuando dicho deterioro sea imputable a una mala utilización o conservación de los mismos por parte de la persona trabajadora.
12. Uso del teléfono móvil, redes sociales o dispositivos electrónicos durante la jornada laboral salvo autorización de la empresa o situación de emergencia.

Artículo 39. *Faltas graves.*

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, así como la utilización de los mismos, o de las instalaciones para fines particulares durante la jornada laboral.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, así como el mal uso del material y las herramientas de trabajo, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

20. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo.
21. De tres a cuatro incumplimientos o mala praxis en la utilización de los sistemas de control y registro de jornada implantados en la Empresa.
22. Consentir la grabación y aparición, por iniciativa propia, en redes sociales con la uniformidad de la empresa sin consentimiento previo de la misma.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

14. Cinco o más incumplimientos o mala praxis de los sistemas de control y registro de la jornada implantados en la empresa.
15. Difamar el nombre de la empresa incluyendo la marca a la que esta representa en redes sociales, todo ello sin perjuicio del ejercicio de los derechos fundamentales.

Artículo 41. *Clases de Sanciones.*

3. Audiencia Previa.

En cumplimiento de la interpretación introducida por la sentencia n.º 1250/2024, del Tribunal Supremo, de 18 de noviembre de 2024 (rcud 4735/2023, ES:TS:2024:5454), sobre la aplicación de lo dispuesto en el artículo 7 del convenio de la OIT número 158, de 22 de junio de 1982, y sin perjuicio del cumplimiento del resto de obligaciones establecidas en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando se refiere a los colectivos concretos regulados, la empresa, en caso de despido disciplinario está obligada a informar a la persona trabajadora de los hechos que se le imputan y de su posible calificación jurídica previo a la comunicación de la carta de despido, para darle la oportunidad de contestar a las imputaciones; a menos que no pueda pedirse razonablemente a la empresa que le conceda esta posibilidad.

La empresa debe llevar a cabo esta información por medio del procedimiento que habitualmente se utilice en la comunicación entre la empresa y su plantilla laboral.

Recibida la información, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de dos días para contestar a dicho escrito, por la vía que estime conveniente, incluida a través de la representación sindical o unitaria en la empresa.

Durante este plazo de dos días para la contestación, la persona trabajadora seguirá prestando servicios de la forma habitual, salvo que la empresa considere lo contrario, en

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

cuyo caso le comunicará que estos dos días se consideran como de permiso retribuido. En este caso, la empresa puede considerar la aplicación de determinadas medidas, como, entre otras, suspensión del acceso al centro de trabajo o al correo electrónico corporativo, o la devolución temporal de herramientas de trabajo.

Finalizado este plazo, la empresa podrá tomar la decisión de continuar con el procedimiento del despido o cualquiera otra que considere.

CAPÍTULO XIII

Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de hostelería

Artículo 67. *Introducción.*

1. El presente capítulo se incorpora al ALEH en aplicación de lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

2. El presente texto se aplicará en todas las Empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla que se encuentren bajo la aplicación del presente Acuerdo Laboral Estatal, pudiendo ser desarrollado por cada una de las unidades de negociación colectiva previstas en el artículo 10 del presente ALEH salvo que ya cuenten con uno. En el resto de Empresas (que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del ALEH) la aplicación del mismo será voluntaria.

Artículo 68. *Principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y entorno laboral favorable a la diversidad.*

1. Se respetará el principio de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar, contribuyendo a crear un entorno laboral favorable a la diversidad y a la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

2. Con el fin de procurar un entorno laboral favorable a la diversidad y señaladamente para la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, se establecen las siguientes directrices:

Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.

Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

Artículo 69. *Definiciones.*

1. Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

2. Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

3. Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

4. Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

5. Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

6. Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

7. LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

8. Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

9. Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

10. Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Artículo 70. *Medidas en el acceso al empleo.*

1. Las empresas, deben adoptar prácticas de contratación sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

2. Para garantizar, en los procesos de selección, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio. En este sentido se prohíbe cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad sexual o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Los procedimientos de selección responderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

La indagación en los perfiles de redes sociales de las personas candidatas a un empleo sólo se justificará si están relacionados con fines profesionales, y siempre y cuando la persona candidata haya sido informada sobre el tratamiento de sus datos personales a tal efecto.

3. Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, resulten causa de exclusión de los procesos selectivos de personal.

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 71. *Mantenimiento del empleo y carrera profesional.*

1. Las empresas, en relación con sus políticas en gestión de personal, deberán tener presente la condición de vulnerabilidad de las personas trans en las medidas de mantenimiento del empleo.
2. Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, como causa de exclusión en la promoción profesional.
3. Con el fin de procurar que, durante el desarrollo de la prestación laboral, la realidad de las personas trabajadoras LGTBI sea igual al resto de personas trabajadoras de la empresa, las empresas velarán para que en la documentación se utilice un lenguaje respetuoso con las personas LGTBI.
4. En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
5. Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.
6. Las empresas podrán establecer permisos y beneficios sociales para las personas trabajadoras LGTBI.
7. En las decisiones de extinción del contrato de trabajo en ningún caso podrá tenerse presente la condición de las personas trabajadoras LGTBI.

Artículo 72. *Formación y sensibilización.*

1. Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
2. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a personas con responsabilidad en la dirección de personal. Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:

Conocimiento general y difusión del presente capítulo, sus medidas, alcance y contenido.
Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género, contenidas en la norma legal.

Artículo 73. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

1. Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
2. Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Artículo 74. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

Las empresas a las que se aplica este capítulo, entre las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. En caso de que no procedan a la articulación de uno específico, estará en vigor el dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XIV

Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 75. *Objeto.*

Este Protocolo tiene por objeto conseguir la protección de las personas trabajadoras y el tejido productivo que puedan resultar afectados con motivo de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, en atención a lo establecido en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, en este Protocolo se aplican aprendizajes adquiridos en el marco de la actuación especial realizada con motivo de la Dana de Valencia de octubre de 2024 entre la Secretaría de Estado de Turismo, la Federación Empresarial de Hostelería de Valencia y la Confederación Empresarial de Hostelería de España, recogidos en el «Protocolo de actuación en caso de emergencias y desastres naturales para pequeños establecimientos de hostelería». Igualmente se contemplan indicaciones del documento preliminar de la propuesta del Gobierno de España para el «Pacto de Estado frente a la emergencia climática».

Artículo 76. *Ámbito de aplicación.*

Este Protocolo de actuación en el supuesto de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos se aplicará en todos los establecimientos, bajo el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, siempre a efectos de protección de las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios dentro del ámbito de dicho acuerdo estatal pudiendo ser desarrollado por cada una de las unidades de negociación colectiva previstas en el artículo 10 del presente Acuerdo Laboral Estatal.

Artículo 77. *Definiciones.*

La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) define un fenómeno meteorológico adverso (FMA) como cualquier evento atmosférico capaz de causar, directa o indirectamente, daños a personas o bienes materiales. Además, se considera FMA a cualquier fenómeno que pueda alterar significativamente la actividad humana en un área determinada.

AEMET identifica y emite avisos para diversos fenómenos meteorológicos adversos, que son plenamente asumidos por el presente Protocolo.

Para cada uno de estos fenómenos, AEMET establece umbrales específicos que determinan la emisión de avisos de diferentes niveles: amarillo, naranja y rojo, según la intensidad y el riesgo asociado.

Es importante destacar que la definición y clasificación de estos fenómenos pueden variar según la región y las condiciones climáticas específicas. Por ello, AEMET adapta sus criterios y umbrales a las características particulares de cada zona para garantizar una información precisa y útil para la población.

Artículo 78. *Factores de riesgo.*

1. Factores relacionados con la ubicación del lugar de trabajo.

Que el centro de trabajo esté ubicado en una zona que favorezca el agravamiento de las consecuencias derivadas de los FMA así, por ejemplo, en una zona potencialmente inundable.

2. Niveles de riesgo que pudieran desencadenar catástrofes.

Con la finalidad de ofrecer la información más adecuada posible y en atención a lo establecido en los criterios europeos comunes, la AEMET (www.aemet.es/es/eltiempo/

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

prediccion/avisos) contempla cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de determinados umbrales. Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles son los siguientes:

Nivel de riesgo*	Nivel de actuación	Recomendaciones
VERDE	No existe ningún riesgo meteorológico.	
AMARILLO	No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta.	ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.
NARANJA	Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).	ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.
ROJO	El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).	Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viaje salvo que sea estrictamente necesario.

* Fuente: AEMET

Ante la emisión de un aviso rojo, es fundamental que la persona trabajadora tome medidas preventivas, siga las indicaciones de las autoridades y no viaje salvo que sea estrictamente necesario.

Por tanto, se tendrá en cuenta la última alerta emitida por la autoridad competente antes del inicio del turno de la persona trabajadora, aunque haya sido fuera de los anteriores períodos preferentes, de cara a la eventual adopción de medidas preventivas de la plantilla, incluido, en su caso, el disfrute del permiso retribuido regulado en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, si una vez iniciado el turno de la persona trabajadora, las autoridades competentes emitiesen una nueva alerta que modificase el nivel de riesgo comunicado anteriormente que permita los desplazamientos, aquella se incorporará a su puesto de trabajo tan pronto como sea posible tras la emisión de la referida alerta.

Las personas trabajadoras que reciban un comunicado oficial por una autoridad competente para ello, en relación con la imposibilidad de desplazamiento antes de comenzar su jornada laboral, deberán informar a sus responsables y evitar el desplazamiento al centro de trabajo. En cambio, aquellas personas que reciban la alerta estando en el trabajo, por coincidir la misma con su turno o con el espacio de tiempo de salida del mismo, se les ofrecerá permanecer dentro de este hasta la finalización de la alerta por su seguridad, ofreciendo las empresas dentro de sus posibilidades refugio y protección en las instalaciones a estas personas trabajadoras. En ningún caso se entenderá que el tiempo de permanencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo que exceda de la jornada diaria podrá ser entendido como tiempo de trabajo –salvo en supuestos de fuerza mayor– y quedará bajo la responsabilidad de la persona trabajadora los desplazamientos que se lleven a cabo por su propia voluntad mientras se encuentre vigente una orden gubernativa que prohíba los mismos.

Para llevarse a cabo dicha acción, la persona trabajadora lo dejará debidamente comunicado constatado por escrito su decisión de realizar dicho desplazamiento.

Artículo 79. *Medidas preventivas.*

Teniendo en cuenta que las situaciones de emergencia derivadas de FMA son muy cambiantes y existe incertidumbre de su gravedad hasta el último momento, en una situación de alerta roja, la dirección de la empresa o, en el supuesto de que la persona que dirige el establecimiento se encuentre ausente, la dirección regional, y el

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales deberán contar con información constante y lo más actualizada posible de las probables consecuencias derivadas de FMA (cortes de carreteras, zonas inundadas o inundables, desprendimientos…) y demás daños que puedan dificultar o impedir la llegada o salida hacia o desde el lugar de trabajo al objeto de que aquellos puedan liderar, coordinar y ejecutar las correspondientes medidas preventivas que hayan de aplicarse en cada momento en atención a la naturaleza del FMA. Como consecuencia del probable escenario derivado de un FMA, y en atención a las indicaciones de las autoridades competentes (estatales, autonómicas o locales), se valorará y determinará cuáles son las medidas más adecuadas que se deben adoptar cuando, por causa de fuerza mayor, pueda haber un impedimento para acceder al lugar de trabajo o salir de éste y ello pueda suponer un riesgo la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En el presente apartado se abordan las medidas preventivas que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, podrán adoptarse, con carácter general y atendiendo a la naturaleza del FMA que pueda producirse. Son las siguientes:

– Puesta a disposición de una píldora formativa no obligatoria enfocada a rutas de evacuación. La píldora formativa deberá encontrarse a disposición en un máximo de doce meses a contar desde la firma del presente acuerdo.

– Planes de evacuación detallados para cada ubicación específica (rutas de evacuación en caso de ser necesario y puntos seguros de reunión) en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente plan.

– Se procurará establecer canales de comunicación interna para que todas las personas trabajadoras reciban información durante la emergencia.

– Se proveerá a cada centro de trabajo de kits de emergencia que incluya linternas, baterías, botiquines, mantas térmicas, etc.) en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor del presente plan.

– Las decisiones que adopte la Empresa se comunicarán lo antes posible por la Dirección del centro de trabajo o por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a los/as Delegados/as de Prevención y a todas las personas trabajadoras que puedan verse afectadas.

– No asumir riesgos innecesarios para salvar bienes materiales.

Una vez finalizado el FMA, se deberán revisar las instalaciones que hayan podido quedar afectadas para evitar riesgos adicionales (desprendimientos, presencia de agua junto a equipos eléctricos o acumulada en falsos techos, etc.) en el menor tiempo posible.

– Cuando, por las consecuencias derivadas de los FMA y ante un posible riesgo para la seguridad, a la persona trabajadora le sea imposible desplazarse, al puesto de trabajo, deberá comunicarlo lo antes posible a la dirección de la empresa, facilitando de manera detallada las causas que impiden su desplazamiento. Lo anterior resultará de aplicación salvo que la Empresa haya adoptado similares medidas de seguridad que en anteriores FMA de la misma naturaleza acaecidas en la zona geográfica de que se trate, y éstas posibiliten o faciliten el desplazamiento seguro de las personas trabajadoras desde su domicilio a su puesto de trabajo y viceversa.

– En el supuesto de restricciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento o situaciones de riesgo grave (AVISO ROJO) e inminente establecidas oficialmente por una autoridad pública, las personas trabajadoras podrán acogerse al permiso retribuido durante el tiempo fijado por el aviso rojo y con un máximo de cuatro días, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3.g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la situación derivada de la FMA sea de tal carácter que se prolongue la misma se estará a lo que se determine por las autoridades competentes.

– La empresa evaluará el/los centros de trabajo que puedan encontrarse en zonas potencialmente inundables y llevará a cabo las medidas necesarias para evitar los

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es

riesgos derivados de dicha circunstancia en todo caso siguiendo la normativa prevista por las autoridades competentes a estos efectos.

– Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, se adoptarán medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con FMA, incluyendo las medidas derivadas de la Evaluación de Riegos Laborales relacionadas con los riesgos derivados de temperaturas extremas (Aviso Rojo).

Medidas a adoptar después de la catástrofe y otros fenómenos meteorológicos adversos:

La dirección de la empresa junto con la persona delegada de prevención, así como en su caso la persona técnica especialista si fuera necesario, junto a las personas trabajadoras deberán colaborar en las siguientes tareas dirigidas a corregir los efectos de las FMA adecuando las mismas a la naturaleza del Fenómeno Meteorológico Adverso:

– Señalizar aquellas zonas mojadas con riesgo de resbalones.
– Ventilar las áreas afectadas.
– No conectar los equipos eléctricos y alumbrado hasta no haberse asegurado de que los mismos están secos.
– Las aguas de la inundación pueden estar contaminadas con aguas fecales, por lo que se extremarán las medidas higiénicas y se desinfectarán dichas zonas antes de volver a ser utilizadas.
– Se revisarán las condiciones generales del centro de trabajo para asegurarse de que no existan otros objetos que hayan quedado débiles y se puedan caer, tales como ramas de árboles, postes, transformadores, etc.

Para evitar los riesgos durante el periodo de limpieza deberá usarse el sentido común y en todo caso contar con los Equipos de Protección Individual que correspondan en cada caso.

– Si se diese el caso de que cualquier fenómeno meteorológico afectase en alguna de las tareas del plan de prevención del centro de trabajo, se deberá volver a evaluar por el servicio de prevención dicho lugar para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de clientes.
– Vigilancia y seguimiento de la salud, tanto física como mental, de las personas trabajadoras afectadas, en los términos legalmente previstos.

Artículo 80. *Recomendaciones.*

En el presente apartado se abordan las recomendaciones que, con carácter ejemplificativo y no limitativo, han de tenerse en cuenta cuando acaezca un FMA, dándose prioridad a aquellas relacionadas con los desplazamientos en vehículo. Son las siguientes:

– Es importante informarse periódicamente de las condiciones meteorológicas previstas y estar atento prestar atención a las indicaciones que vaya dando la autoridad competente.
– Durante la presencia de fenómenos meteorológicos adversos se evitará la realización de trabajos en el exterior que resulten incompatibles con los mismos.
– En caso de desplazamientos en vehículo, se extremarán las precauciones.

cve: BOE-A-2026-18630
Verificable en https://www.boe.es