



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector Hostelería y Similares del Principado de Asturias para 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Hostelería y Similares del Principado de Asturias para 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 (Expediente C-011/2023 Código 33000605011979), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 2 de marzo de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 8 de marzo de 2023.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2023-02029.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA Y SIMILARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA 2023, 2024, 2025, 2026 Y 2027

CÓDIGO CONVENIO 33000605011979

En Oviedo, siendo las dieciocho horas del día uno de marzo de dos mil veintitrés, se reúnen en las dependencias de Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, las siguientes representaciones:

Por la parte empresarial

*Otea, Hostelería y Turismo en Asturias:*

Don José Luis Alvarez Almeida

Don Santiago Javier Martínez Fernández

Don Fernando Corral Mestas

*Asesores/as*

Doña Inés Alvarez Alvarez

Don Pablo Villa Brandi

Por la parte social,

*UGT:*

Doña Natalia Sánchez Santa-Bárbara

Doña Covadonga Muñiz Causo

Don Samuel Martínez Blanco

Don Raúl Rancaño García

Don Fernando Olivares Méndez

Don Francisco Javier Moreira Melón



Doña Pilar Morales Reyman

Don Victor Manuel Prieto Cardesín

*Asesores/as:*

Don Manuel Vicente Fernández González

Doña Marta González Menéndez

CCOO

Doña Nuria Ordóñez Martín

Doña Susana Galán Diéguez

Doña Katia Rivero Díez

Doña Trinidad Cocaña Pérez

Don Pedro Pablo Polo Morcillo

Don Javier García Romero

Don Victor Manuel Cabrero Díaz

*Asesores/as*

Doña Consuelo Carrocera García

Doña Angeles García García

## Acuerdan

1. Reconocerse mutuamente legitimación y capacidad para la negociación del citado convenio, así como para firmar el presente acta de otorgamiento.

2. En virtud de las negociaciones llevadas a cabo en la Mesa de Negociación, prestan su conformidad al Convenio citado, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Y, en prueba de conformidad con todo lo pactado que antecede, lo firman los representantes y asesores de ambas representaciones con el texto que a continuación se expone:

## CAPÍTULO I

### PARTES FIRMANTES, EXTENSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Artículo 1.—*Partes firmantes*

Son partes firmantes de este convenio, la asociación Otea, hostelería y turismo en Asturias (OTEA); y las centrales sindicales Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO).

A efectos de facilitar la comunicación con las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, se relaciona el domicilio social de cada una de ellas:

- Otea, hostelería y turismo en Asturias (Otea)  
Calle Alonso Quintanilla, n.º 3-1.º F. Código postal 33002. Oviedo. Asturias
- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de U.G.T. Asturias  
Plaza General Ordóñez, 1. Código postal 33005. Oviedo. Asturias
- Federación de Servicios de CC.OO. de Asturias  
Calle Santa Teresa de Jesús, 15. Código postal 33005. Oviedo. Asturias

#### Artículo 2.—*Ámbito territorial*

Los preceptos de este convenio colectivo obligan a todas las empresas y establecimientos que estén en funcionamiento en la actualidad o inicien su actividad durante la vigencia del mismo, que, radicando en el Principado de Asturias, estén contemplados como actividad hostelera en sus diferentes facetas por las disposiciones vigentes, tanto nacionales como autonómicas y de acuerdo al ámbito funcional que se expone en el siguiente artículo.

#### Artículo 3.—*Ámbito funcional y de aplicación*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería.

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/o bebida para su consumo por el cliente en restaurantes, catering, 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 requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 4.—*Ámbito personal*

Comprende este Convenio la totalidad del personal que preste sus servicios en las empresas o establecimientos anteriormente reseñados, cualquiera que sea su forma de contratación, sin más excepciones que las previstas en las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 5.—*Vigencia y duración*

El convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el BOPA, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1 de enero de 2023.

La duración será de cinco años contados desde el 1 de enero de 2023, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2027.

#### Artículo 6.—*Revisión y prórroga*

Las condiciones de este Convenio se entenderán prorrogadas por un año, si antes de su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes, de conformidad con lo que se previene en las normas vigentes al respecto. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito o certificado, dirigido a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la expiración del Convenio. Una vez denunciado el Convenio colectivo se considerará íntegramente vigente hasta la firma de un nuevo acuerdo.

#### Artículo 7.—*Compensación y absorción*

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto a las mejoras conseguidas para los trabajadores a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisión arbitral o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente y en cómputo anual, superan el nivel alcanzado por el Convenio.

#### Artículo 8.—*Normas complementarias*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y en las demás disposiciones que regulan la relación laboral, en especial a las materias reservadas en dicho acuerdo laboral al ámbito sectorial estatal: estructura de la negociación colectiva; clasificación profesional; movilidad y polivalencia funcional; promoción profesional; período 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.

#### Artículo 9.—*Condiciones más beneficiosas*

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que examinadas en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### CONTRATACIÓN Y EMPLEO

#### Artículo 10.—*Contratación*

Todos los trabajadores que presten sus servicios en el sector deberán causar alta en la Seguridad Social con carácter previo a su incorporación a la empresa y el inicio de prestación de servicios, y su contratación se ajustará a las normas legalmente establecidas, vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente Convenio y a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas entregarán copia de los contratos de trabajo a los representantes sindicales en los términos establecidos legalmente.

Todas las empresas vienen obligadas a entregarle trabajador, siempre que este lo solicite, fotocopia del justificante del parte de alta en la Seguridad Social en un plazo de 15 días a partir del ingreso en el trabajo.

La representación empresarial firmante del presente convenio se compromete a informar cumplidamente, con todos los medios a su alcance, de la conveniencia y obligatoriedad de aumentar el porcentaje de contratación indefinida en sus plantillas, especialmente mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos.



Las organizaciones firmantes del Convenio se comprometen a realizar un seguimiento semestral de la evolución del empleo en el sector, así como llevar a cabo cuantas actuaciones acuerden encaminadas a potenciar la estabilidad en el empleo.

En materia de contratación de personal, serán de aplicación las normas contenidas en el presente Convenio, además de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general

## Artículo 11.—*Contratos Formativos*

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 Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería.

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.

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 período 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.

### A) 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 ese mismo artículo.

La retribución será del 80% el primer año y del 90% el segundo, respecto de la fijada en las tablas salariales anexas I y II, para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo

### B) 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 ese mismo artículo.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 90%, respecto de la fijada en las tablas salariales anexas I y II, 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.

## Artículo 12.—*Contratos de duración determinada*

Se estará a la legislación vigente y concretamente a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de hasta seis meses. No obstante, podrá ser objeto de prórroga hasta un máximo de un año siempre que la empresa tenga un porcentaje de plantilla superior al 40% y que la duración de los seis a los doce meses sea en una única prórroga, por consiguiente, de seis meses de duración.

Las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en los anteriores párrafos, no se aplicará a los contratos formativos, de relevo e interinidad.

## Artículo 13.—*Contratación a tiempo parcial*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

1. Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.
2. Deberá formalizarse necesariamente por escrito, constando, entre otros datos, el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año, durante las que el trabajador va a prestar servicios.
3. El trabajador a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos autorizados legalmente.
4. En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en igual categoría, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.
5. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
6. La jornada máxima será del 77% de la establecida en el artículo 20 de este Convenio.

## Artículo 14.—*Contrato de relevo.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento

Las empresas estarán obligadas a facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

## Artículo 15.—*Contrato fijo discontinuo*

Se estará a la legislación vigente en cada momento, y se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento deberá realizarse por escrito, pudiendo acordar las partes cualquier medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. Se efectuará por orden de antigüedad dentro de cada categoría profesional según exija el volumen de actividad y con una antelación mínima de una semana, excepto en los supuestos de incremento sobrevenido de la actividad, prestación de servicios de menos de 3 días, causa de fuerza mayor o suplir la no incorporación imprevista de otros trabajadores/as fijos discontinuos.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conciesen

Por justificarlo las peculiaridades de la actividad del sector, se podrán celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los períodos de inactividad y no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la Ley o los convenios colectivos.

## Artículo 16.—*Período de prueba*

Se estará a la legislación vigente y a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería, si bien con las siguientes duraciones máximas según tipo de contrato y Grupo Profesional:

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	30 días	30 días
Temporal superior a tres meses	15 días	15 días	15 días
Temporal hasta tres meses	15 días	15 días	15 días

## Artículo 17.—Subrogación

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a legislación vigente en cada momento.

Los trabajadores de un concesionario del servicio de hostelería que hubiesen venido desarrollando su jornada en un determinado centro o concesión, pasarán al vencimiento de la misma a la nueva empresa adjudicataria, cualquiera que fuese su relación laboral con su anterior empresa, incluyendo los contratos de obra o servicio determinando, afectando tanto a los trabajadores en activo como a aquéllos que tuvieran el contrato suspendido, subrogándose la nueva empresa en todos los derechos y obligaciones de la saliente, respecto del personal.

Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de restauración de colectividades a través de un concesionario, tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la empresa concesionaria que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

## Artículo 18.—Vacantes

El trabajador fijo en la empresa, tendrá, en caso de existencia de vacantes de superior categoría a la que ostente en el momento de producirse aquélla, en igualdad de condiciones, preferencia para promocionarse dentro de la misma. En caso de concurrencia de varios trabajadores, se tomará preferentemente al más antiguo en el servicio.

Si como consecuencia de la organización del trabajo, el trabajador/a realizase funciones de superior categoría por un período que supere los cuatro meses en un mismo año, o seis en el término de dos años, el trabajador/a tendrá derecho a reclamar el ascenso de categoría. No se tendrán en cuenta, a estos efectos, los trabajos que se realicen para sustituir a trabajadores/as con contrato suspendido y con reserva de puesto de trabajo. Del mismo modo, el trabajador/a que realice una función superior, percibirá la diferencia de salario de la categoría desempeñada en la nómina mensual.

## Artículo 19.—Ceses

El empresario está obligado a preavisar con 15 días de antelación al trabajador cuando su contrato temporal quede rescindido, siempre y cuando la duración del mismo haya sido igual o superior a seis meses; en duración inferior deberá preavisar con tres días de antelación.

Del mismo modo, el trabajador fijo en la empresa se obliga a preavisar con 15 días de antelación, el eventual que lleve seis meses o más con 7 días y el que lleve menos de seis meses con tres días, al momento en que deseen causar baja voluntaria.

En el supuesto que no se cumplan estos preavisos, tanto por parte empresarial como del trabajador, el primero deberá abonar al segundo un día de salario por cada día de demora, con el tope máximo de 15 días; y a la inversa podrá serle descontado en la proporción correspondiente al trabajador.

## CAPÍTULO III

### JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

## Artículo 20.—Jornada

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y 1.782 horas anuales. Se entenderá por jornada partida aquélla en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a 30 minutos que se considerará de trabajo efectivo.

En ningún caso se podrán realizar más de 8 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se considera como fiesta abonable y no recuperable el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.

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

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





El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## Artículo 21.—Horario

La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en el Convenio colectivo.

El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuado durante períodos de tiempo anunciados previamente a los empleados cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieran la presencia a horas fijas de todos sus miembros.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los miembros y que ningún trabajador esté durante la noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos domingos y festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para complementar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días de la semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de cotización en la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días y tales trabajadores conservarán respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de Seguridad Social.

A petición de los Comités de Empresa, Delegados de Personal o en defecto de la representación sindical a la mayoría de los trabajadores de la empresa, ésta vendrá obligada a aceptar o establecer un control eficaz y efectivo de la entrada y salida del personal, cuyo cumplimiento será obligado para todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría profesional. Será obligatorio por parte de la empresa facilitar trimestralmente copias del control de asistencia a los representantes de los trabajadores.

## Artículo 22.—Horas extraordinarias

- a) La hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

La fórmula para el cálculo de la hora ordinaria será la siguiente:

$$[(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Complementos}) \times 14 + \text{Sta. Marta}] / (\text{Jornada anual vigente} = 1.782).$$

- b) El número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, 15 al mes y 80 al año.
- c) No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo de número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas en reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.
- d) La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.
- e) La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.
- f) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.
- g) De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse por descanso que se disfrutará en las dos semanas siguientes, en cuyo caso éste será de una hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora extraordinaria realizada.

## Artículo 23.—Descansos semanales.

Los trabajadores/as del sector tienen derecho a un descanso semanal mínimo de dos días consecutivos.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá retribuir como horas extras o, alternativamente acumular medio día del descanso establecido en este artículo en períodos de hasta tres meses. A tal efecto, el trabajador que así lo acepte, firmará un documento en el que quede constancia de dicho acuerdo.

Las empresas procurarán de mutuo acuerdo con los trabajadores, a tenor de las necesidades del establecimiento, en relación con las características de cada zona, que el descanso semanal coincida, una vez al mes, con un fin de semana, excluyendo en todo caso de esta aplicación épocas de mayor actividad o fiestas.

## Artículo 24.—Vacaciones

1. Los trabajadores a quienes afecta este Convenio tienen derecho a un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, que deberán ser disfrutadas dentro del año natural, sin perjuicio del respeto a condiciones más beneficiosas. El trabajador de nuevo ingreso en las empresas tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que corresponda dentro del año de su ingreso.

En los casos en que hallándose el trabajador de vacaciones éste iniciara un proceso de incapacidad temporal, se interrumpirá el proceso vacacional, reiniciándose una vez finalizado el proceso de incapacidad temporal.

En caso que el inicio del período vacacional coincida con el descanso semanal, las vacaciones comenzarán en todo caso, una vez finalizado dicho descanso semanal.

En las empresas donde trabajen matrimonios, se estudiará entre la dirección y los interesados, informando al Comité de Empresa o delegados de personal, la fórmula que permita el disfrute de las vacaciones de ambos en el mismo período.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa procurando que esté confeccionado en los dos últimos meses del año natural anterior al de la fecha de disfrute. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

2. El trabajador que una vez cumplidos 60 años, desee extinguir su relación laboral, tendrá derecho a que se le concedan vacaciones retribuidas, proporcionales a los años que haya permanecido, de forma ininterrumpida en la misma empresa, centro de trabajo o grupo de empresas, en definitiva en relación a la antigüedad que tenga reconocida en las nóminas, con arreglo a la siguiente escala:

Con 10 años de antigüedad	Un mes de vacaciones
Con 15 años de antigüedad	Dos meses de vacaciones
Con 20 años de antigüedad	Tres meses de vacaciones
Con 25 años de antigüedad	Cuatro meses de vacaciones
Con 30 años de antigüedad	Cinco meses de vacaciones
Con 35 años de antigüedad	Seis meses de vacaciones
Con 40 años de antigüedad	Siete meses de vacaciones
Con 45 años de antigüedad	Ocho meses de vacaciones
Con 50 años de antigüedad	Nueve meses de vacaciones

Se prorrateará a razón de 6 días por cada año o fracción que supere los cinco años.

Durante el período de las vacaciones que se regulan en este apartado 2, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario base más la antigüedad, y si por alguna causa no le fuera posible su disfrute, deberá serle incluida su compensación en la liquidación final de la relación laboral.

Si el trabajador causa baja de forma gradual, convirtiendo su contrato en la modalidad de tiempo parcial, disfrutará las vacaciones que proporcionalmente tuviera generadas, en relación con la parte de su jornada que pase a dicha situación, en el momento de producirse ésta y el resto cuando cause baja de forma definitiva en la empresa.

No tendrá derecho a disfrutar las vacaciones, a que se refiere el presente apartado, el trabajador cuya baja en la empresa se deba al reconocimiento de una prestación de incapacidad permanente, despido o fallecimiento, como tampoco lo tendrá quien haya optado por percibir los derechos generados a tenor del texto del artículo 25 que estuvo vigente hasta la entrada en vigor del Convenio 2005-2007 y lo haya cobrado.

## Artículo 25.—Fiestas abonables y no recuperables

Cuando se trabaje en fiestas no recuperables se llegará a un acuerdo entre empresa y trabajador, estableciendo como fórmulas más usuales las siguientes:

- Ser compensadas en metálico al final del mes correspondiente, siendo consideradas a los solos efectos de compensación económica como horas extraordinarias.
- Ser acumuladas al período anual de vacaciones.
- Ser disfrutadas como descanso continuado en un período distinto al de vacaciones.
- Ser disfrutadas en otro día distinto y acumuladas a un día libre.
- En los supuestos b) y c) cuando se disfruten de forma continuada las fiestas abonables y no recuperables, se incrementarán con los días libres correspondientes al período de disfrute de las mismas.

Estos descansos se tomarán unidos al mismo período.

Si finalizase el contrato de trabajo teniendo días festivos pendientes de disfrutar, deberán ser abonados en la liquidación correspondiente junto con los demás conceptos.

Cuando se disfruten las fiestas abonables y no recuperables como descanso continuado en un período distinto de vacaciones, y teniendo en cuenta que se ha añadido en tal concepto el 29 de julio, fiesta de Santa Marta, totalizará un descanso continuado de 21 días.



## Artículo 26.—*Licencias y permisos*

Los trabajadores/as de las empresas a las que resulta de aplicación este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes casos y con la duración que se establece:

- a) Por matrimonio, 18 días.
- b) Por nacimiento de un hijo/a, 5 días.
- c) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho que conste fehacientemente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Si el hecho se produce fuera del mismo término municipal, el plazo será de cuatro días. El grado de parentesco comprende: Padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y nietos.
- d) Por fallecimiento de parientes en tercer grado: Un día.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Sin perjuicio de los permisos recogidos en la Ley para la celebración de exámenes, los/as trabajadores/as tendrán derecho a cinco días durante el año de permiso retribuido para la preparación de exámenes.
- j) Por matrimonio de hijos o hermanos, afines o consanguíneos, 1, 2 o 3 días, según tenga lugar en la localidad de residencia del trabajador, en otra localidad o fuera de los límites de la provincia.
- k) Por bautizo o comunión de hijo/a, nieto/a, un día.
- l) Por asuntos propios, dos días al año.
- m) Por el tiempo necesario, debidamente justificado, para asistencia a consulta médica.
- n) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora retribuida y no recuperable, con la misma finalidad o acumularlo en días naturales.

En el supuesto del apartado a), si el inicio del permiso coincide con el descanso semanal, dicho permiso comenzará una vez finalizado el descanso semanal.

Para los apartados b) y c), cuando el permiso o licencia coincida con el inicio del descanso se disfrutará aquél a continuación del descanso.

Se considerarán como días trabajados a todos los efectos y generarán los descansos correspondientes.

Toda referencia en este artículo a la expresión "localidad", debe entenderse como "término municipal".

## Artículo 27.—*Excedencias*

1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, siendo requisito para ello que el trabajador lleve al servicio de la empresa un mínimo de un año. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, causando baja definitiva si no solicita el reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia el trabajador ocupará la primera vacante que se produzca en el centro de trabajo, de tener la empresa más de uno. El trabajador tendrá derecho al reingreso inmediato siempre que se haya solicitado con treinta días de antelación y que no hubiera estado durante la excedencia prestando servicios en una empresa comprendida en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/as, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

4. Excedencia especial: Pasarán a esta situación los trabajadores que sean nombrados para un cargo de carácter político o sindical, cuyo desempeño les impida la realización de su trabajo habitual. Esta excedencia comporta la reserva de plaza para el momento que concluya la situación que la motiva. La solicitud de reintegrarse al servicio de la empresa habrá de formularse dentro del mes siguiente a la fecha del cese en el desempeño del cargo político o sindical y el



reingreso tendrá lugar en el plazo de 15 días desde el siguiente a la fecha de la petición. Las empresas en estos casos podrán contratar personal para cubrir estas ausencias.

La excedencia por cuidado de hijo o familiares, contemplada en los apartados 2 y 3, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## CAPÍTULO IV

### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 28.—*Retribuciones*

Los salarios correspondientes a cada categoría profesional, para el año 2023, son los que constan en la tabla salarial anexa.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, los incrementos salariales serán los siguientes:

- 2024: 3,5%
- 2025: 3,0%
- 2026: 3,0%
- 2027: 2,0%

Compensación por variación del IPC. Para compensar las subidas reales del IPC, se acuerda abonar el 50% de la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre de cada año y la subida salarial correspondiente a dicho año, de la forma que se describe a continuación:

1. Tan pronto como se haga público el Índice de Precios al consumo del año 2023 y para el supuesto de que este supere el 3,5%, se reunirá la Comisión Paritaria del presente convenio para llevar a cabo la revisión de las tablas salariales de la forma pactada con efectos a 1 de enero de 2023. Una vez llevada a cabo esta revisión, si ha lugar, se aplicará sobre el resultado la subida pactada para el año 2024, el 3,5%.
2. Si el IPC real registrara a 31 de diciembre de 2024, un incremento superior al 3,5%, se efectuará la revisión salarial pactada tan pronto como se constate dicha circunstancia, que tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2024. Una vez llevada a cabo esta revisión, si ha lugar, se aplicará sobre el resultado la subida pactada del 3% para el año 2025.
3. Si el IPC real registrara a 31 de diciembre de 2025, un incremento superior al 3%, se efectuará la revisión salarial pactada tan pronto como se constate dicha circunstancia, que tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2025. Una vez llevada a cabo esta revisión, si ha lugar, se aplicará sobre el resultado la subida pactada del 3% para el año 2026.
4. Si el IPC real registrara a 31 de diciembre de 2026, un incremento superior al 3%, se efectuará la revisión salarial pactada tan pronto como se constate dicha circunstancia, que tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2026. Una vez llevada a cabo esta revisión, si ha lugar, se aplicará sobre el resultado la subida pactada del 2% para el año 2027.

Los empleados del sector a quienes en el cumplimiento de su jornada habitual corresponda trabajar entre las 18.00 y las 24.00 horas de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán un suplemento de 3 euros por cada hora de prestación de servicios dentro de dicha franja.

#### Artículo 29.—*Abono de retribuciones*

El abono de las retribuciones salariales se hará efectivo por las empresas a sus trabajadores dentro de los cinco días del mes siguiente a su devengo. Al personal que perciba el salario mediante talón bancario, se le facilitará permiso durante el tiempo necesario para su cobro.

Anticipo: Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el 90% del salario devengado, antes de que llegue el día señalado para el cobro de sus salarios.

#### Artículo 30.—*Pagas extraordinarias*

Las empresas abonarán a todo el personal la cuantía equivalente a una mensualidad de los salarios garantizados en este Convenio más antigüedad en cada una de las gratificaciones de julio y Navidad, que se abonarán los días 15 de julio y diciembre.

Para conmemorar la festividad de Santa Marta, se abonará antes del 30 de septiembre, una paga extraordinaria cuyo importe será igual al salario base fijado para el nivel salarial 11 del Convenio.

Por acuerdo entre las partes, se podrá concertar la posibilidad de prorratear dichas gratificaciones en las doce mensualidades.

En caso de liquidación de pagas extraordinarias, se utilizará el criterio de cómputo anual en todas ellas.

#### Artículo 31.—*Complemento personal de antigüedad*

Percibirán este complemento, no absorbible ni compensable, únicamente las personas que hubieran sido contratadas con anterioridad a uno de julio de 1998, en las siguientes condiciones:



1. Con posterioridad a uno de julio de 1998 sólo se accederá al tramo siguiente al que se estuviera percibiendo en la citada fecha, quedando para el futuro estancado en dicho tramo sin posibilidad de acceso a los siguientes.
2. Quienes hayan cumplido el primer trienio a partir de uno de julio de 1998, consolidan éste sin posibilidad de acceso a ningún otro.
3. Las cuantías a percibir por este concepto son las reflejadas en el anexo VII del Convenio.

## Artículo 32.—*Jubilación*

Se estará a la legislación vigente en cada momento.

Jubilación parcial. Será opción del trabajador que reúna las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, acceder a la jubilación parcial en los términos previstos legalmente, siendo obligatorio para la empresa concertar el contrato de relevo que permita el ejercicio de tal derecho al empleado.

## Artículo 33.—*Incapacidad Temporal*

1. En los casos de Incapacidad Temporal causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, las personas trabajadoras afectadas percibirán desde el primer día y mientras dure dicha situación, el complemento necesario para alcanzar el cien por cien del salario real a cargo de la empresa, y mientras dure su pertenencia a esta.
2. En los casos de Incapacidad Temporal causada por enfermedad común o accidente no laboral no incluidos en el párrafo anterior, las personas trabajadoras afectadas percibirán el complemento descrito a partir del día 30 de la baja mientras dure dicha situación y en todo caso, condicionado a su pertenencia a la empresa.
3. En los casos de Incapacidad Temporal causada por enfermedad común o accidente no laboral que conlleve hospitalización o intervención quirúrgica, la empresa complementará al trabajador con los importes necesarios hasta percibir el 100% de su salario real durante el tiempo de hospitalización, y en caso de que esta durase quince días o más desde el primer día de la baja y en todo caso, con el límite de la fecha de fin de su pertenencia a la empresa.

Para devengar el complemento descrito, las personas trabajadoras deberán acreditar los requisitos exigidos en las normas vigentes para percibir la prestación por incapacidad temporal de la Seguridad Social. En estos supuestos de abono de complemento, la empresa podrá exigir al trabajador que se encuentre de baja, someterse a/los reconocimiento/s médico/s a los efectos de comprobar la situación de baja del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores y con las mismas consecuencias previstas en este, respetando en todo caso, los principios y normas de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Los trabajadores habrán de entregar en los supuestos y plazos previstos legalmente los partes de baja, confirmación y alta.

## Artículo 34.—*Manutención*

En jornada continuada o partida que coincida con horarios de comida o cena, y en los establecimientos donde se presten estos servicios, tendrán derecho los trabajadores a manutención, que consistirá como mínimo en el "plato del día".

## Artículo 35.—*Seguro colectivo*

Las empresas deberán tener concertada póliza de seguro colectivo para sus trabajadores, cuyas contingencias o coberturas se hacen figurar en el anexo IV del presente Convenio y cuyas condiciones generales constan en las asociaciones firmantes, así como en los sindicatos.

## Artículo 36.—*Cooperativas de consumo.*

Los trabajadores tendrán derecho a que se les abone por parte de la empresa la cantidad de 16,57 euros al mes, como ayuda de economato con carácter extrasalarial.

## Artículo 37.—*Nocturnidad.*

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el supuesto de que no se haya establecido el salario atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se acuerda las siguientes fórmulas de retribución específica de las horas trabajadas en período nocturno:

- A. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base del Convenio.

La fórmula para el cálculo es la siguiente:  $(\text{Salario base} \times 25\%) / 160$

Cualquier tramo horario comprendido entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana, en el cual el trabajador/a preste servicios, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se considera como período trabajado en horario nocturno y, por lo tanto, da lugar al abono del plus de nocturnidad descrito, en la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho tramo.

- B. Un sistema de retribución de las horas trabajadas en horario nocturno por tramos según se detalla a continuación:
  1. Atendiendo a que por las especiales características del sector parte de la jornada laboral puede realizarse durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana, el personal que realice, más

de ochenta horas en un mes dentro de dicho tramo (22:00 a 08:00 horas), percibirá el plus detallado en la columna H del anexo VIII.

2. Cuando se trabajen más de setenta y hasta 80 horas en un mes, dentro del indicado período nocturno (de 22:00 a 08:00 horas), se percibirá el plus detallado en la columna G del anexo VIII.
3. Cuando se trabajen más de sesenta y hasta 70 horas en un mes, dentro del indicado período nocturno (de 22:00 a 08:00 horas), se percibirá el plus detallado en la columna F del anexo VIII.
4. Cuando se trabajen más de cincuenta y hasta 60 horas en un mes, dentro del indicado período nocturno (de 22:00 a 08:00 horas), se percibirá el plus detallado en la columna E del anexo VIII.
5. Cuando se trabajen más de cuarenta y hasta 50 horas en un mes, dentro del indicado período nocturno (de 22:00 a 08:00 horas), se percibirá el plus detallado en la columna D del anexo VIII.
6. Cuando se trabajen más de treinta y hasta 40 horas en un mes, dentro del indicado período nocturno (de 22:00 a 08:00 horas), se percibirá el plus detallado en la columna C del anexo VIII.
7. Cuando se trabajen más de veinte y hasta 30 horas en un mes, dentro del indicado período nocturno (de 22:00 a 08:00 horas), se percibirá el plus detallado en la columna B del anexo VIII.
8. Cuando se trabajen más de diez y hasta 20 horas en un mes, dentro del indicado período nocturno (de 22:00 a 08:00 horas), se percibirá el plus detallado en la columna A del anexo VIII.
9. Para el resto del personal, este complemento será del 25% en las horas trabajadas entre las 22.00 y las 06.00 horas y del 10% en las horas trabajadas entre las 06.00 y las 08.00 horas del salario base del trabajador calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:  $(\text{Salario base} \times 10\% - 25\%) / 160$ .

- C. El mismo sistema de cálculo especificado en el anterior apartado B.9, será aplicable en el supuesto de que mediara acuerdo entre empresa y trabajador.

La elección entre una u otra fórmula de las anteriormente señaladas, deberá realizarse por acuerdo entre empresa y trabajador.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá sin perjuicio de una condición más beneficiosa, la cual subsistirá para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándola.

Los importes resultantes del plus de nocturnidad no se tendrán en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, así como tampoco formarán parte del módulo para el cálculo de las horas extraordinarias, ni para el pago de fiestas laborables y vacaciones, salvo que específicamente se haya pactado lo contrario.

## CAPÍTULO V

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Artículo 38.—Principios generales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de los riesgos laborales.

#### Artículo 39.—Derechos de los trabajadores

Derechos de protección ante los riesgos. Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores/as.

Evaluación de riesgos y acción preventiva. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Equipos de trabajo y medios de protección. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Como norma general, en todo centro de trabajo existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia que por su escasa importancia no requieran intervención facultativa.

Vigilancia de la salud. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Derechos de información. El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con los:

- Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as así como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.
- Las medidas de emergencia y evacuación.
- Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

Derecho a la formación. En cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

Consulta y participación de los trabajadores/as: Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud: Los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de las establecidas en la legislación vigente, tendrán las siguientes facultades:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada laboral.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección y prevención de la seguridad y salud de los trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas será motivada.
- Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

En lo no previsto en este Convenio en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo, incluyendo lo que a estos efectos se pudiera prever en el Acuerdo Laboral de Ámbito estatal para el sector de la hostelería en vigor.

#### Artículo 40.—Obligaciones de los trabajadores

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.

En particular deben:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas y cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- Informar de inmediato a su superior y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y prevención sobre cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores/as.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

#### Artículo 41.—Ropa de trabajo

Las empresas vendrán obligadas de acuerdo con las normas consuetudinarias de cada establecimiento a facilitar a su personal los uniformes y ropa de trabajo o en caso contrario a su compensación en metálico, previa presentación de justificación o factura de su importe, las siguientes prendas de trabajo:

- Dos smoking con pantalón o traje de chaqueta de señora, dos años.
- Cuatro camisas blancas o blusas, un año.
- Tres chaquetillas, un año.
- Dos pantalones o faldas, un año.



- Dos batas y dos mandiles, un año.
- Una corbata, corbatín, cofia o gorro, un año.
- Dos pares de calzado al año de calidad contrastada con el trabajador y guantes cuando sean necesarios.
- Dos pares de medias de descanso al año, acreditando su prescripción facultativa o necesidad.

Las empresas de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal o representación de los trabajadores, fijarán la duración de las prendas no relacionadas en esta lista.

También acordarán la procedencia o no del uso de todas las prendas en cada caso y establecimiento.

#### Artículo 42.—*Trabajo de la mujer embarazada*

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo idóneo a su estado si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejará y la organización del trabajo lo permita. Si esto último no es posible, la empresa lo hará constar a la trabajadora afectada.

Finalizada la causa que motivó el cambio, la trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo de origen.

### CAPÍTULO VI

#### DERECHOS SINDICALES Y FORMACION

#### Artículo 43.—*Derechos sindicales*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las horas sindicales podrán acumularse en uno o varios representantes de los trabajadores en la empresa.

El descuento en la nómina de los trabajadores de la cuota sindical, se llevará a cabo conforme lo dispuesto en la LOLS.

#### Artículo 44.—*Formación*

Con el fin de facilitar la formación de los trabajadores/as, éstos/as, de mutuo acuerdo con la empresa podrán asistir a cursos que se impartan por organismos públicos o Escuelas Profesionales, relativos al perfeccionamiento de los conocimientos propios de su categoría profesional, siempre que redunden en un mejor aprovechamiento.

El tiempo de duración del curso tendrá la consideración de trabajo retribuido.

### CAPÍTULO VII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 45.—*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 puedan establecerse.

#### Artículo 46.—*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.

#### Artículo 47.—*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 48.—*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, de hasta treinta minutos, durante el período 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 49.—*Faltas graves.*

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período 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 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 ella.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda 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 como 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 debida, 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 otras personas trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración de tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia previa 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.

## Artículo 50.—*Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
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 o 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 aquélla.
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 normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas o 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 período de seis meses desde la primera y hubiera sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a 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 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 de género, a las personas que trabajan en la empresa.

## Artículo 51.—*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.
    1. Amonestación.
    2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
  - B) Por faltas graves:
    1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
  - C) Por faltas muy graves:
    1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
    2. 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 pre procesales, 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 períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

#### Artículo 52.—*Prescripción.*

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este Capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el *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 49 y 50, quedarán interrumpidos por los períodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

### CAPITULO VIII

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Artículo 53.

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 convenio por medio de grupos profesionales.

En todo lo relacionado con los grupos profesionales, factores de encuadramiento profesional, áreas funcionales, ocupaciones y puestos de trabajo de las áreas funcionales, asignación a los grupos profesionales por ocupaciones y funciones básicas y tareas de la prestación laboral de los distintos puestos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en vigor.

Los trabajadores, a efectos de retribución, se regirán por los niveles retributivos comprendidos en el anexo I y tabla salarial del anexo III

### CAPÍTULO IX

#### *Disposiciones finales*

#### Artículo 54.—*Comisión Paritaria.*

1. Constitución: Las partes signatarias acuerdan establecer una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia y cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo de las relaciones laborales del sector.
2. Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de cada una de las partes que firman este Convenio. Cuatro por la parte empresarial, y por la parte social, dos por cada central sindical interviniente.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Serán Presidente y Secretario, un vocal de la Comisión designado por la misma para cada reunión, ejerciendo sus funciones hasta la reunión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá alternativamente entre la representación de los trabajadores y la de los empresarios. El que actúe como Secretario en una reunión, será Presidente en la siguiente y a la inversa.

3. Funciones. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:
  - a. Interpretar el Convenio.
  - b. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes.
  - c. Resolución de las discrepancias que puedan surgir por adaptación del Acuerdo Marco Nacional del Sector al Convenio Colectivo Provincial.
  - d. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
  - e. Todas aquellas funciones que le sean conferidas por las partes de mutuo acuerdo.

La Comisión intervendrá en estas materias dejando a salvo la libertad de las partes para proceder en consecuencia.

4. Funcionamiento: Se reunirá en los locales que previamente se designen, tanto los pertenecientes a las Centrales Sindicales como Asociaciones Empresariales.



5. Procedimiento: La Comisión Paritaria actuará a instancia de parte, y se reunirá, al menos una vez al trimestre, adoptándose sus acuerdos por mayoría simple. Podrán convocarse reuniones extraordinarias para tratar asuntos de interés general.

**Artículo 55.—Cláusula de descuelgue.**

Ninguna empresa podrá hacer uso de la cláusula de descuelgue a no ser que sea aprobada por la Comisión Paritaria del Convenio, siendo nulo cualquier pacto entre Empresa y Comités de Empresa o Delegados de Personal.

A tal efecto, las empresas que tuvieran que descolgarse de las tablas salariales del presente Convenio deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc).

La concesión del descuelgue sólo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la Comisión Paritaria.

**Artículo 56.—Igualdad en el trabajo.**

Las partes establecen la remisión en este aspecto a lo que se disponga en la normativa de aplicación y a lo acordado en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal en vigor.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la adopción de las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de embarazo, maternidad, etc., no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora.

**Artículo 57.—Abono de atrasos.**

Las partes firmantes convienen que el abono de los atrasos correspondientes, derivados de la eficacia retroactiva del convenio a 1 de enero de 2023, serán abonados en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de sus respectivas publicaciones.

En cuanto al resto de las anualidades, el incremento salarial será exigible a partir de la publicación de las actualizaciones que habrán de ser realizadas por la Comisión Paritaria.

**Artículo 58.—Externalización**

El convenio colectivo de aplicación será el del sector de la actividad desarrollada.

**Artículo 59.—Gratificación por firma de convenio**

No existen atrasos por firma de convenio, si bien se establece una gratificación por firma de 200 € no consolidables, en proporción a la duración del contrato de trabajo durante el año 2022 y la jornada de cada trabajador. Esta gratificación será recibida por el personal que se encontrara de alta en la empresa a 1 de diciembre de 2022. Igual derecho y en la misma proporción tendrán aquellas personas trabajadoras que por encontrarse en situación de ERTE no se encuentren de alta en la empresa a la fecha anteriormente expuesta.

**Artículo 60.—Sistema de resolución extrajudicial de conflictos**

Las partes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulado en el ALEH VI y a los sistemas extrajudiciales o de resolución alternativa de conflictos laborales establecido en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

*Anexo I*

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

HOTELES, HOSTALES, RESIDENCIAS, ALBERGUES, PARADORES, HOTELES APARTAMENTOS, RESIDENCIAS APARTAMENTOS, MOTEL, HOTELES EN ESTACIONES TERMALES, CIUDADES DE VACACIONES, CAMPINGS, PENSIONES RESIDENCIA, FONDAS, CASAS DE HUESPEDES Y POSADAS

	Establecimientos			
	5/4	3	2	1
<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA</b>				
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>				
JEFE DE RECEPCION	1	2		
2º JEFE DE RECEPCION	4	5	5	6
JEFE DE ADMINISTRACION	1	2		
JEFE COMERCIAL	1	2		
PRIMER CONSERJE	4	5	6	7
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>				
RECEPCIONISTA	5	5	6	7



CONSERJE	5	6	7	8
ADMINISTRATIVO	5	6	7	8
RELACIONES PÚBLICAS	1	2	3	4
COMERCIAL	1	2	3	4
AY. RECEPCION Y CONSERJERIA	8	9	9	
AYUDANTE DE ADMINISTRACION	9	9	10	
TELEFONISTA	9	10	10	
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>				
AUX. DE RECEPCION Y CONSERJERIA	10	10	11	11
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>				
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>				
JEFE DE COCINA	1	2	5	6
2º JEFE DE COCINA	3	5		
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>				
COCINERO	5	5	6	7
REPOSTERO	6	6		
ENCARGADO DE ECONOMATO	6	6		
JEFE DE PARTIDA	5	5		
AYUDANTE DE COCINA	10	10	10	10
AYUDANTE DE ECONOMATO	11	11	11	11
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>				
AUXILIAR DE COCINA	11	11	11	11
<b>AREA FUNCIONAL TERCERA</b>				
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>				
JEFE DE RESTAURANTE O SALA	1	2	3	5
2º JEFE DE RESTAURANTE O SALA	4	5	5	8
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>				
JEFE DE SECTOR	5	5		
CAMARERO/A	5	5	6	6
BARMAN	5	5	6	6
SUMILIER	5	5		
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>				
AYUDANTE DE CAMARERO	8	8	9	9
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA</b>				
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>				
ENCARGADO/A GENERAL	5	5	6	6
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>				
CAMARERO/A PISOS (LIMPIEZA)	10	10	10	10
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>				
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	11	11	11	11
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA</b>				
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>				
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	6	6		
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>				
ENCARGADO DE SECCION	7	7		
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	8	8	8	8
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>				
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	11	11	11	11

## RESTAURANTES Y CASAS DE COMIDAS

	Establecimientos				
	5	4	3	2	1
<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA</b>					
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>					
JEFE DE ADMINISTRACION	3	5	6		
JEFE COMERCIAL	3	5	6		
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>					
ADMINISTRATIVO	5	6	7	8	8
RELACIONES PÚBLICAS	3	5	6		
COMERCIAL	4	6	7		
AYUDANTE ADMINISTRATIVO	6	7	8	9	10
TELEFONISTA	9	9	9		
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>					
AUXILIAR DE RECEPCION	8	9	9	9	9
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>					
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>					
JEFE DE COCINA	1	2	5	7	8
2º JEFE DE COCINA	3	5			
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>					
JEFE DE PARTIDA	3	5			
COCINERO	5	5	6	7	7
REPOSTERO	7	7	8	9	9
ENCARGADO DE ECONOMATO	7	7	8	9	9
AYUDANTE DE COCINA	10	10	10	10	10
AYUDANTE DE ECONOMATO	11	11	11	11	11
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>					
AUXILIAR DE COCINA	11	11	11	11	11
<b>AREA FUNCIONAL TERCERA</b>					
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>					
JEFE DE RESTAURANTE O SALA	1	1	5	6	7
2º JEFE DE COMEDOR	4	5	6	7	
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>					
JEFE DE SECTOR	5				
CAMARERO	5	5	6	7	7
SUMILIER	5	5	7		
ESCANCIADOR/A (*)	5	5	5	6	6
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>					
AYUDANTE DE CAMARERO	8	8	9	9	9
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA</b>					
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>					
ENCARGADO/A DE SECCION	6	7	8	9	10
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>					
AUXILIAR DE LIMPIEZA	11	11	11	11	11
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA</b>					
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>					
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	11	11	11	11	11

(\*). Para el reconocimiento de la categoría de escanciador/a y por tanto, para acceder al nivel salarial previsto en estas tablas, la persona trabajadora habrá de acreditar el disponer del certificado profesional correspondiente, en el momento en que se cree.



## CAFETERÍAS

<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>		
JEFE DE ADMINISTRACION		3
JEFE COMERCIAL		3
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>		
ADMINISTRATIVO		5
RELACIONES PÚBLICAS		4
COMERCIAL		4
AYUDANTE ADMINISTRATIVO		8
TELEFONISTA		9
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>		
AUXILIAR DE RECEPCION		8
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>		
JEFE DE COCINA		6
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>		
COCCINERO		6
REPOSTERO		7
ENCARGADO DE ECONOMATO		8
AYUDANTE DE ECONOMATO		11
AYUDANTE DE COCINA/REPOSTERÍA		9
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>		
AUXILIAR DE COCINA		11
<b>AREA FUNCIONAL TERCERA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>		
JEFE DE RESTAURANTE O SALA		2
2º JEFE DE SALA		3
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>		
CAMARERO		5
BARMAN		5
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>		
AYUDANTE DE CAMARERO		8
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>		
AUXILIAR DE LIMPIEZA		11
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>		
ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS		11

## CAFÉS, CAFÉS-BARES, CERVECERÍAS, CHOCOLATERÍAS Y HELADERÍAS

	Establecimientos	
	Especial	Otros
<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>		
ADMINISTRATIVO	6	7
AYUDANTE ADMINISTRATIVO	8	9
TELEFONISTA	9	10
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>		



AUXILIAR DE RECEPCION	9	10
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>		
JEFE DE COCINA	3	4
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>		
COCINERO	5	6
REPOSTERO	7	8
ENCARGADO DE ECONOMATO	8	9
AYUDANTE DE COCINA	9	10
AYUDANTE DE ECONOMATO	11	11
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>		
AUXILIAR DE COCINA	11	11
<b>AREA FUNCIONAL TERCERA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>		
JEFE DE SALA	2	3
2º JEFE DE SALA	5	6
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>		
CAMARERO	5	6
BARMAN	2	3
ESCANCIADOR (*)		5
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>		
AYUDANTE DE CAMARERO	7	8
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>		
AUXILIAR DE LIMPIEZA	11	11
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA</b>		
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>		
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	11	11

(\*). Para el reconocimiento de la categoría de escanciador/a y por tanto, para acceder al nivel salarial previsto en estas tablas, la persona trabajadora habrá de acreditar el disponer del certificado profesional correspondiente, en el momento en que se cree.

#### SALAS DE FIESTA, DISCOTECAS, TABLAOS FLAMENCOS Y SALONES DE BAILE

<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
ADMINISTRATIVO	6
TELEFONISTA	9
AYUDANTE ADMINISTRATIVO	9
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>	
AUXILIAR DE RECEPCION	8
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
ENCARGADO DE ECONOMATO	9
<b>AREA FUNCIONAL TERCERA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>	
JEFE DE SALA	1
2º JEFE DE SALA	2
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
CAMARERO	5
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>	



AYUDANTE CAMARERO	8
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>	
AUXILIAR DE LIMPIEZA	11

## CATERING

<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>	
JEFE DE CATERING	4
<b>AREA FUNCIONAL TERCERA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>	
JEFE DE OPERACIONES DE CATERING	1
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
JEFE DE SALA DE CATERING	2
SUPERVISOR DE CATERING	3
CONDUCTOR DE EQUIPO DE CATERING	5
PREPARADOR/MONTADOR DE CATERING	7
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>	
AYUDANTE DE EQUIPO DE CATERING	6
AUXILIAR DE PREPARADOR/MONTADOR DE CATERING	8
<b>AREA FUNCIONAL SEXTA. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
DIETISTA	4

## BILLARES Y SALONES DE RECREO

<b>AREA FUNCIONAL TERCERA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>	
ENCARGADO DE SALA	4
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
DEPENDIENTE DE SALA	9
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>	
AUXILIAR DE LIMPIEZA	11
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	5

## COLECTIVIDADES

<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL I</i>	
JEFE DE COCINA	5
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
COCINERO	6
AYUDANTE DE COCINA	10
<b>AREA FUNCIONAL TERCERA</b>	
<i>GRUPO PROFESIONAL II</i>	
SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES	6
<i>GRUPO PROFESIONAL III</i>	



AUXILIAR DE COLECTIVIDADES	8
MONITOR, CUIDADOR/A DE COLECTIVIDADES	8
<b>AREA FUNCIONAL SEXTA. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</b>	
GRUPO PROFESIONAL II	
DIETISTA	4

## Anexo II

### DESCRIPCIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

Para la descripción de las funciones de la relación laboral, las partes se remiten al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería en vigor.

## Anexo III

### TABLA SALARIAL DE 2023

Niveles	Euros
I	1.351,82€
II	1.329,16€
III	1.307,11€
IV	1.283,03€
V	1.216,54€
VI	1.170,38€
VII	1.145,10€
VIII	1.100,61€
IX	1.073,76€
X	1.053,74€
XI	1.034,87€
Santa Marta	1.034,87€
Economato	16,57€

## Anexo IV

### SEGURO COLECTIVO

Muerte natural: 7.500,00 euros.

Muerte por accidente, 24 horas: 15.325,81 euros.

Gran invalidez por enfermedad profesional o accidente, 24 horas: 31.252,63 euros.

Incapacidad permanente absoluta por enfermedad profesional o accidente, 24 horas: 31.252,63 euros.

Incapacidad permanente total por enfermedad profesional o accidente, 24 horas: 21.035,42 euros.

Incapacidad permanente parcial derivada de accidente, 24 horas según baremo (artículo 12.2), de las condiciones generales de la póliza con base en: 15.325,81 euros.

## Anexo V

### COMISIÓN PARITARIA

Por la parte social:

*U.G.T.:*

Doña Maeva Reguero Arbolea

Don Manuel Vicente Fernández González

*CCOO*

Doña Consuelo Carrocera García.

Doña Angeles García García

Por la parte empresarial:

*Otea, Hostelería y Turismo en Asturias*

Don Santiago Javier Martínez Fernández

Don Fernando Corral Mestas

Doña Inés Alvarez Alvarez

Don Pablo Villa Brandi

### Anexo VI

#### RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Se hará como mínimo, una vez al año y consistirá en Analítica básica: 1. Sangre: Fórmula recuento: Número glóbulos blancos y recuento diferencial. Número glóbulos rojos. Volumen corpuscular medio. Concentración de hemoglobina corpuscular. Hemoglobina. Hematocritos. Número de plaquetas. VGS (Velocidad Sedimentación Globular). Bioquímica: Glucosa: G O T Colesterol: G P T

Ácido úrico: L D H Creatinina: Fosfata Alcalina 2. Orina: Osmoralidad. pH Proteínas. Sangre. Bilirubina. Sedimentos. 3. Citología exploraciones: 1. Exploración general con auscultación cardíaca y pulmonar y toma de tensión arterial. 2. Oftalmología: Agudeza visual, tensión ocular y fondo de ojo. 3. Otorrinolaringología: Audiometría, otoscopia y laringoscopia. 4. Exploración funcional respiratoria. 5. Exploración ginecológica y mamaria.

### Anexo VII

#### COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Nivel	3 años	6 años	9 años	14 años	19 años	21 años
I	30,47 €	76,18 €	144,69 €	228,38 €	327,37 €	388,22 €
II	29,96 €	74,89 €	142,26 €	224,57 €	321,84 €	381,70 €
III	29,45 €	73,71 €	139,98 €	220,99 €	316,76 €	375,69 €
IV	28,94 €	72,27 €	137,27 €	216,09 €	310,69 €	368,42 €
V	27,47 €	68,55 €	130,18 €	205,52 €	294,56 €	349,34 €
VI	26,41 €	65,93 €	125,25 €	197,70 €	283,35 €	336,12 €
VII	25,84 €	64,52 €	122,55 €	193,47 €	277,28 €	328,84 €
VIII	24,82 €	61,99 €	117,80 €	185,98 €	266,55 €	316,10 €
IX	24,18 €	60,49 €	114,91 €	181,45 €	260,00 €	308,38 €
X	23,80 €	59,35 €	112,78 €	178,02 €	255,13 €	302,58 €
XI	23,35 €	58,30 €	110,77 €	174,83 €	250,56 €	297,20 €

### Anexo VIII

#### TABLA NOCTURNIDAD

	11-20 (A)	21-30 (B)	31-40 (C)	41-50 (D)	51-60 (E)	61-70 (F)	71-80 (G)	MAS 80 (H)
1	38,76 €	57,12 €	75,48 €	93,84 €	112,20 €	130,56 €	148,92 €	163,20 €
2	38,19 €	56,28 €	74,37 €	92,46 €	110,55 €	128,64 €	146,73 €	160,80 €
3	37,43 €	55,16 €	72,89 €	90,62 €	108,35 €	126,08 €	143,81 €	157,60 €
4	36,86 €	54,32 €	71,78 €	89,24 €	106,70 €	124,16 €	141,62 €	155,20 €
5	34,96 €	51,52 €	68,08 €	84,64 €	101,20 €	117,76 €	134,32 €	147,20 €
6	33,63 €	49,56 €	65,49 €	81,42 €	97,35 €	113,28 €	129,21 €	141,60 €
7	32,87 €	48,44 €	64,01 €	79,58 €	95,15 €	110,72 €	126,29 €	138,40 €
8	31,54 €	46,48 €	61,42 €	76,36 €	91,30 €	106,24 €	121,18 €	132,80 €
9	30,78 €	45,36 €	59,94 €	74,52 €	89,10 €	103,68 €	118,26 €	129,60 €
10	30,21 €	44,52 €	58,83 €	73,14 €	87,45 €	101,76 €	116,07 €	127,20 €
11	29,64 €	43,68 €	57,72 €	71,76 €	85,80 €	99,84 €	113,88 €	124,80 €



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción de la tabla salarial para el año 2024 del convenio colectivo de sector Hostelería y Similares del Principado de Asturias para 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Visto el Acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo de sector Hostelería y Similares del Principado de Asturias para 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 (Expediente C-011/2023 Código 33000605011979), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 31 de enero de 2024, en la que se acuerda la tabla salarial para el año 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en la Resolución de 3 de octubre de 2023 de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se delega la competencia del titular de la Consejería en el titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales en materia de expedientes de registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, el órgano competente en principio para emitir la presente resolución es el titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. No obstante, de conformidad con el apartado décimo de la citada resolución, en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad de la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, le suplirá temporalmente la persona titular del Servicio de Relaciones Laborales.

De conformidad con lo anterior, por la presente

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 31 de enero de 2024.—La Jefa de Servicio de Relaciones Laborales (por suplencia autorizada en la Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA n.º 195 de 10-X-2023).—Cód. 2024-01142.

#### ACTA COMISIÓN PARITARIA 01/2024

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA Y SIMILARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS CELEBRADA EL DÍA 30 DE ENERO DE 2024.

En Oviedo, siendo las diecisiete horas del día 30 de enero de 2024, en las oficinas del sindicato Comisiones Obreras, sitas en la calle Santa Teresa de Jesús n.º 15, se reúnen los miembros de la representación sindical y empresarial que se relacionan más abajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 54 del Convenio de Hostelería y Similares del Principado de Asturias.

#### Asistentes:

Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del sindicato Unión general de Trabajadores de Asturias (UGT-Asturias)

Doña Maeva Reguero Arboleya  
Don Manuel Vicente Fernández González

Por la Federación de Servicios del sindicato Comisiones Obreras de Asturias (CCOO-Asturias)

Doña Consuelo Carrocera García  
Doña Ángeles García García

Por Otea, hostelería y turismo en Asturias

D. Pablo Villa Brandi  
D.ª Inés Alvarez Alvarez

Quienes a su vez actúan en representación de don Santiago Javier Martínez Fernández y don Fernando Corral Mestas,

Actúa como presidente para la presente reunión don Manuel Vicente Fernández González (UGT), y como Secretaria doña Inés Alvarez Alvarez (OTEA), con el siguiente,





Orden del día:

1. Actualización de tablas salariales vigentes para el año 2024.

1.—Actualización de tablas salariales vigentes para el año 2024.

Aplicando a los salarios del año 2023, la subida prevista en el artículo 28 del Convenio, es decir, el 3,5%, se elevan éstos en el citado porcentaje, lo que origina la siguiente tabla para el año 2024:

Niveles	2024
1	1.399,13 €
2	1.375,68 €
3	1.352,86 €
4	1.327,94 €
5	1.259,12 €
6	1.211,34 €
7	1.185,18 €
8	1.139,13 €
9	1.111,34 €
10	1.090,62 €
11	1.071,09 €
Economato	17,15 €
Santa Marta	1.071,09 €

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las diecisiete treinta horas en el lugar reseñado en el encabezamiento