

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION  
Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO PROVINCIAL  
DE HOSTELERÍA DE CADIZ**

Expediente: 11/01/0124/2021

Fecha: 01/09/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11000065011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (vigencia 1-1-2020 a 31-12-2021) presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 28-07-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 27-07-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 01 de septiembre de 2021. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHÜLZ. Firmado.

**CAPITULO PRIMERO  
NORMAS GENERALES**

ART. 1º.- AMBITO TERRITORIAL. - El presente Convenio Colectivo vincula a cuantas empresas y establecimientos incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, radiquen o desarrollen sus actividades en la provincia de Cádiz.

ART. 2º.- AMBITO FUNCIONAL. - El presente convenio colectivo afecta y vincula a todas las empresas dedicadas a la hostelería y reguladas por el Acuerdo

Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH), que se encuentran afiliadas a la federación HORECA, de las respectivas asociaciones de Hospedaje, Restaurantes-Cafeterías y Cafés-Bares y Tabernas.

No obstante, lo anterior, por haberse negociado entre la patronal HO.RE.CA. y la Centrales Sindicales CCOO y UGT, cuya capacidad y representación en el Sector se consideran mutuamente como ampliamente mayoritarios, sus normas serán de aplicación a todas las Empresas del Sector, cuando independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, tanto de manera permanente como ocasional esta actividad de Hostelería; si por parte de la Autoridad Laboral no se manifestare impedimento legal.

Las heladerías que expendan bebidas se incluyen en el nomenclátor de industrias y actividades de la industria de Hostelería, junto con Cafés-Bares, Cafés, Bares Americanos, Whiskerías, Cervecerías y Chocolaterías. Asimismo, las Residencias Geriátricas (de ancianos) y Asilos de carácter privado se incluyen en el nomenclátor de la industria de Hostelería, junto con Hoteles, Hostales, Hoteles-Residencias, Hostales-Residencias, Albergues, Paradores, Hoteles-Apartamentos, Residencias-Apartamentos, etc., siempre que no se trate de establecimientos que presten asistencia sanitaria, caso en el que se excluirán de la aplicación de este Convenio.

Las Heladerías que expendan única y exclusivamente helados y productos lácteos, como tal, no pertenecen a la industria de Hostelería.

ART. 3º.- AMBITO PERSONAL.- Las normas establecidas en este pacto se aplicarán a la totalidad de las personas trabajadoras vinculados con las empresas incluidas en los artículos anteriores, con excepción del personal a que hace mención el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, respectivamente.

A las actividades desarrolladas por las camareras/os de piso, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que preste sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

ART. 4º.- AMBITO TEMPORAL Y PRORROGA.- Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de Enero del 2020, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre del 2024, prorrogándose de forma tácita si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

El contenido articulado del Convenio se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio que sustituya al presente.

## CAPITULO SEGUNDO REGIMEN DE RETRIBUCION

ART. 5º.- SALARIO BASE.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual que, para cada categoría y tipo de establecimiento, se señala en los Anexos del Convenio y que tienen el carácter de mínimas.

Se respetarán todos los acuerdos y pactos salariales de sustitución del sistema de porcentajes de servicio, tanto verbales como escritos, existentes en las empresas.

ART. 6º.- ANTIGÜEDAD.- Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 550,00 Euros, la siguiente escala:

- Un 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.
- Un 8% al cumplirse los diez años.
- Un 12% al cumplirse los quince años.
- Un 16% al cumplirse los veinte años.
- Un 20% al cumplirse los veinticinco años.

La Tabla de antigüedad señalada con anterioridad entrará en vigor a todos los efectos y para todos los trabajadores el día 1 de Enero de 1996, respetándose las cantidades superiores que viniesen cobrando las personas trabajadoras con anterioridad a esa fecha como garantía personal. Estas cantidades tienen carácter de no absorbibles, ni compensables por futuras subidas del Convenio.

ART. 7º.- NOCTURNIDAD.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Se hace constar que, en las tablas salariales para el personal de noche, no se ha establecido ningún salario especial por su condición de nocturno.

A partir del 1 de Enero de 1997, todo el personal que se contrate con carácter de nuevo percibirá este complemento a partir de las 00'00 horas.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo, se empleará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO BASE X 12}}{\text{HORAS ANUALES}}$$

ART. 8º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas en los Anexos del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente y la garantía personal quien la tuviera.

Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondientes (Julio y Diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad y garantía personal quien tuviere, que será abonada a los trabajadores y trabajadoras antes del día 15 del mes de Octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo escrito entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.

ART. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE.- Se establece para todo el personal de hostelería un Plus de Transporte de 2,54 Euros por día trabajado.

Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el art. 26º. 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. 2/2015 de 23 de Octubre, pero en ningún caso sustituye a cualquier otro plus de locomoción, distancia o kilometraje que hubiera establecido con antelación la empresa.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aún siendo festivos, no laborables o de descanso, la persona trabajadora prestará servicios.

En aquellos hoteles que se encuentren situados fuera del casco urbano el plus recogido en el primer párrafo de este artículo será sustituido por otro de la misma naturaleza y condiciones de aplicación, pero con una cuantía de 3,34 Euros por día trabajado.

Esta cantidad podrá ser absorbida o compensada por aquellas otras que con anterioridad se vinieran pagando.

ART. 10º.- ROPA DE TRABAJO.- Las empresas vendrán obligadas a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados y empleadas, o, en caso contrario, a su compensación en metálico. En caso de que la ropa utilizada sea el uniforme clásico de la hostelería nacional y no se facilite por la empresa, sólo abonará por este concepto la cantidad de 21,41 Euros mensuales durante doce meses. En los casos en que la empresa entregue uniformes o ropas, consistirá en dos equipos, uno de verano y otro de invierno de cada año natural, así como, al menos, dos pares de zapatos, debiendo utilizar únicamente tales prendas durante el trabajo.

ART. 11º.- MANUTENCION.- Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, que presten sus servicios en establecimientos en que se sirvan comidas (almuerzo y/o cena), tendrán derecho como complemento salarial en especie, a la manutención. La compensación económica por manutención se eleva a 32,83 Euros, siendo en todo caso potestativa del trabajador o trabajadora la sustitución del complemento en especie por la compensación económica, salvo en Cafeterías, en que la sustitución corresponde decidirla a la empresa.

En los apartamentos y hoteles, que no sirvan comidas, sólo tendrán la obligación al abono en metálico de la manutención, por importe de 32,83 Euros.

ART. 11º. BIS ALOJAMIENTO.- Las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas que realicen actividades de alojamiento, cualquiera que sea la clase de establecimiento, tendrán derecho a la compensación económica por este concepto que se eleva a 6,66 Euros.

ART. 12º.- QUEBRANTO DE MONEDA.- La persona trabajadora que tenga la categoría laboral de Cajero y así este contratado, recibirá en concepto de quebranto, una compensación de 26,18 Euros mensuales. El/la Receptionista que realice funciones de Caja percibirá en concepto de quebranto la misma cantidad antes citada.

ART. 13º.- DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.- Las empresas que no entregaran a sus trabajadores y trabajadoras los útiles y herramientas necesarias para sus trabajos, y fueran propiedad de éstos, abonarán en compensación por su desgaste la cantidad de 32,73 Euros trimestrales.

ART. 14º.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.- Serán considerados servicios extraordinarios aquellos ocasionales, tales como banquetes, lunch, bodas, grupos (desayunos), que no puedan ser atendidos únicamente por el personal de la empresa.

Las empresas se comprometen a contratar para este tipo de servicios a personas trabajadoras en paro, registrados en la Oficina de Empleo e inscritos como Profesionales de Hostelería.

Estos trabajadores/as deberán cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, estando obligadas las empresas a darles de alta y, en general, a todas las condiciones establecidas por la normativa vigente.

En aquellos servicios que tengan lugar fuera del casco urbano, será de cuenta de la empresa el desplazamiento de este personal, así como su manutención.

Para este tipo de servicios especiales se establece un número de comensales a atender por cada camarero/a que podrá oscilar entre 15 y 20. Cuando se trate de aperitivos o lunch, el citado número será 25 a 30.

El uniforme que habrá de aportar la persona trabajadora para este tipo de servicios será el clásico de la Hostelería Nacional, debiendo encontrarse en perfectas condiciones de presentación y limpieza.

Las retribuciones de estos servicios, durante el año 2020 y 2021, se establecen sobre la base de las siguientes Tablas:

- Camareros/as .....	75,49 Euros.
- Cocineros/as .....	80,27 Euros.

Estas cantidades serán hasta cuatro horas, a partir de la cuarta en adelante se abonarán a razón de 18,89 Euros/hora.

Servicios extraordinarios de Nochevieja y Cotillón: 47,18 Euros/hora, con un mínimo de 4 horas, y a 18,89 Euros la hora que exceda de los cuatro iniciales.

Las empresas que opten por contratar estos servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal o Empresas de Servicios, deberán comunicarlo, de forma inmediata a la representación legal de las personas trabajadoras del centro para el que se realice esa contratación.

ART. 15º.- EMPRESAS DE CATERING.- Para aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad en empresas de catering y que realicen servicios que conlleven desplazamientos fuera de la localidad, las empresas caso de no proporcionarlos se harán cargo de los gastos ocasionados por las comidas y pernотaciones que tengan que realizar el personal que se vieran afectado por ese desplazamiento.

ART. 16º.- INCREMENTO SALARIAL. SALARIO MINIMO CONVENIO.- Para los dos primeros de vigencia (2020 y 2021), se mantendrán las tablas salariales y los conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Para los años 2020 y 2021 se fija un Salario Mínimo Convenio de 1.054,53 Euros, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

Durante el tercer año de vigencia del presente convenio (2022), los conceptos económicos a 31 de diciembre de 2019, se incrementarán en un 1%, con efectos a 1 de enero de 2022, siendo los que aparecen en anexo del presente Convenio como tabla salarial de 2022.

Para el año 2022 se fija un salario mínimo convenio de 1.065,08 €

Durante el cuarto año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2023), los conceptos económicos del mismo, se incrementarán en un 1,50%.

Durante el quinto año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2024), los conceptos económicos del mismo, se incrementarán en un 2%.

ART. 17º.- CLÁUSULA DE REVISION. - En cada uno de los 3 últimos años (2022, 2023 y 2024 operará una cláusula de revisión en lo que exceda del 2,5%. Esta revisión en lo que exceda del 2,5% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2022 un incremento superior al 2,5%, este exceso se aplicaría teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de 2022 a los sólo efectos de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicaría el incremento del año siguiente.

La cláusula de revisión para el cuarto año (2023) y para el quinto año (2024) operará de la misma manera.

ART. 18º.- FORMULA DE PAGO Y ANTICIPO. - El pago se efectuará dentro de la jornada laboral. La persona trabajadora tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. Las empresas estarán obligadas a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

ART. 19º.- RECIBO DE SALARIOS. - Todas las empresas afectadas por el presente Convenio quedarán obligadas a entregarle a sus trabajadores y trabajadoras en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

A) Los datos de la empresa y los profesionales y personales de la persona trabajadora.  
B) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por la persona trabajadora, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos. Si la empresa pagara por semanas, quincenas o cualquier otro periodo inferior al mes, éstas cantidades se consignarán como anticipos.

### CAPITULO TERCERO

#### JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ART. 20º.- JORNADA DE TRABAJO. - La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales; la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con un límite máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información al Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación o al procedimiento de arbitraje establecido en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible, para los trabajadores y trabajadoras en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros horarios tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que pueda ser reducido o compensado, salvo en el cambio de turno de la noche a la mañana, generando por ello la correspondiente compensación. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que, si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento. Se mantendrán los usos y costumbres como derechos adquiridos de las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de este descanso por más tiempo del aquí previsto, pero sin que este que aquí se pacta ahora, pueda acumularse al que tuvieran reconocido

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

Control Horario: De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de los

establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por períodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa

Así mismo, tal y como recoge la propia normativa, la empresa y sus plantillas o representantes sociales podrán negociar de cara a concretar y/o aclarar que no todo el tiempo de permanencia en la empresa indicado por el control horario, es jornada efectiva de trabajo; en tal sentido se podrá especificar qué parte de la jornada recogida en el control horario pueda ser efectiva y cuáles puedan ser tiempo de presencia, descansos, disponibilidad, esperas o similar que no computen como jornada efectiva sin perjuicio de que se pueda recoger íntegramente en el sistema de control todo el tiempo de permanencia en la empresa.

Para facilitar este proceso de diálogo entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras o estas directamente en ausencia de aquellos, la Comisión Paritaria de este convenio trabajará en la elaboración de una Guía que pueda servir a todas las partes como orientación en la aplicación de este artículo.

ART. 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. - Durante la vigencia del presente Convenio y debido a la falta de puestos de trabajo y el paro existente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, podrán realizarse debiendo informarse a los representantes de los trabajadores/ras sobre el número y las causas de las mismas, respetando los límites legales establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán y abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose ésta según la siguiente fórmula:

$$VHO = \frac{(SB + CPT + CP) \times 6 + RD + \frac{CVP}{52}}{\frac{HET}{52}}$$

ACLARACION DE LOS SIGNOS:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

S.B.= Salario Base.

C.P.T.= Complemento Puesto Trabajo.

C.P.= Complemento Personal.

R.D.= Retribución dominical.

C.V.P.= Complemento Vencimiento Periódico.

H.E.T.= Horas Efectivas de Trabajo.

ART. 22º.- DESCANSO SEMANAL. - Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutaran del descanso semanal legalmente establecido, de tal forma que cada dos semanas de trabajo hayan disfrutado tres días. Siempre que haya acuerdo entre Empresa y su personal, estos días de descanso se disfrutarán una semana un día y la siguiente, dos días.

El personal de centros de trabajo con más de 20 personas trabajadoras en la plantilla, disfrutará de un descanso semanal de dos días.

ART. 23º.- FIESTAS TRABAJADAS. - Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador/ra presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

- A) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.
- B) Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el plus de transporte.
- C) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre empresa y trabajador/ra. Durante estos días la persona trabajadora percibirá también el plus de transporte.

El trabajador/ra decidirá cuál de los sistemas es el que se le aplicará, preavisando de su elección a la empresa, por escrito, antes del día 31 de Diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

En el caso de que no se realice tal opción en la fecha indicada, se entenderá que se fija de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten en forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número de fiestas.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándose del total de los mismos. La misma regla actúa en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo no abonable y no recuperable.

ART. 24º.- VACACIONES. - Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en cada Empresa, debiendo percibir el promedio de los seis últimos meses y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere.

En el caso de que el trabajador/ra no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará de común acuerdo con los Comités o Delegados/as de Personal el periodo de disfrute y su carácter ininterrumpido o no, pudiendo convenir la división en un máximo de dos periodos.

El trabajador/ra conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores y trabajadoras, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que, a 31 de diciembre de cada año, todas las personas trabajadoras hayan disfrutado las vacaciones que legalmente les correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos trabajadores que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

Los trabajadores/ras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador/ra haya estado en situación de Incapacidad Temporal (Art. 38.3 ET)

Las empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad al personal que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

**ART. 25º.- LICENCIAS CON SUELDO.** - Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias, sin pérdida de retribuciones, por los siguientes motivos:

- Por matrimonio: 18 días naturales.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres/madres, hijos/as, o nietos/as, hermanos/as, padres/madres y hermanos/as políticos: tres días laborables, o cuatro si el hecho se produce fuera de la Provincia. La licencia no podrá durar más que la hospitalización ni que el reposo domiciliario.
- En caso de tener que asistir a exámenes de Educación Obligatoria Secundaria u otra superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días laborables y siempre justificando su asistencia.
- Traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días laborables antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a las fechas indicadas.

Las anteriores licencias, en los casos que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas y legalizadas

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Todas licencias retribuidas serán días laborables excepto la licencia de matrimonio.

**ART. 26º.- EXCEDENCIA.** - 1º.- La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la legislación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público.

2º.- La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años. La persona trabajadora podrá, a su vez, solicitar prórroga de la excedencia solicitada, dentro de los límites y plazos establecidos, siempre que lo comunique con la antelación de dos meses dentro del período solicitado.

Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona trabajadora si han transcurrido 2 años desde la reincorporación de la anterior excedencia.

3º.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada menor, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En estos casos de excedencia por maternidad/paternidad, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4º.- Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos de excedencia, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

5º.- La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

**ART. 27º.- PERMISOS Y LICENCIAS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL LACTANTE.** - El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada

completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo, las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, la hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos permisos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización de estos exámenes dentro de la jornada laboral.

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitarán a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, se suspenderá el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.
- Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:
  - Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.
  - El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la persona trabajadora va a acumular.
  - El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la persona trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la persona trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia.

#### CAPITULO CUARTO

##### ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y ACCION ASISTENCIAL

**ART. 28º.- BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA.** - En los supuestos de baja, sea por enfermedad o Accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día.

**ART. 29º.- AUXILIO POR VIUEDEDAD.** - Toda persona trabajadora que lleve cinco años de servicio en la empresa, que cause Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos/as menores o mayores discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve el trabajador o trabajadora diez años en la empresa.

**ART. 30º.- SEGURO COLECTIVO.** - Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un seguro para su personal, asumiendo el coste total de las primas que cubrirán las siguientes contingencias:

Desde el 01/01/2022 hasta el 31/12/2024, los capitales asegurados serán los siguientes:

- 8.569,44 Euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales.
- 8.569,44 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.

- 17.138,87 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 25.708,30 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

No quedarán asegurados los casos de muerte por suicidio, por la práctica de deportes de alto riesgo o por la ingesta de drogas que no hayan sido administradas por prescripción médica.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguna de las personas trabajadoras, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicarán a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador/ra en la póliza.

ART. 31º.- PREMIO DE NATALIDAD. - Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutuallidad Laboral y el INSS, se crea un premio de 124,36 Euros por nacimiento de cada hijo/a, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

ART. 32º.- JUBILACION. - En materia de jubilación se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento. La modalidad de Jubilación especial a los 64 años, desaparece a partir del 01/01/2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

ART. 33º.- AYUDA POR ESTUDIOS. - Se abonará por este concepto la cantidad de 9,43 Euros mensuales a todo trabajador/ra que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

#### CAPITULO QUINTO SALUD LABORAL

ART. 34º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL. - Los/as representantes del personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores y trabajadoras que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la Empresa como el responsable de salud laboral cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas, siendo los alojamientos del personal, confortables y ventilados.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, las Empresas estarán obligadas a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

Al amparo de las Disposiciones Legales vigentes se creará una comisión Provincial de Salud en la Hostelería compuesta por 6 miembros, 3 en representación Sindical y 3 de la Patronal. Esta Comisión tendrá como fin coordinar el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral.

La constitución de dicha Comisión se llevará a cabo dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio. Una vez constituida esta Comisión, será ella misma la que determine sus competencias y normas de procedimiento, debiendo promover, junto con la Administración, Campañas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como de Medio Ambiente y de la Formación de los trabajadores en estos aspectos.

#### CAPITULO SEXTO REPRESENTACIÓN SINDICAL

##### ART. 35º.- CONDICIONES SINDICALES.

1.- Los trabajadores y trabajadoras, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2.- Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.
- b) La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- c) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

3.- Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal-81, Acuerdo Nacional de Empleo-82 y Acuerdo Interconfederal-83.

4.- Los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán durante la vigencia de este Convenio de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con la justificación debida, pudiendo ser acumuladas dichas horas trimestralmente.

En las empresas donde existe más de una o un representante elegido, éstos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

5.- Arequerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos legalmente establecidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores/ras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antes dichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

#### CAPITULO SEPTIMO CONTRATACION

ART. 36º.- PERIODO DE PRUEBA. - En este punto se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

ART. 37º.- TRABAJO DE MENORES. - La edad mínima autorizada para trabajo en Hostelería será de 16 años.

Los trabajadores/ras menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

Cualquier trabajador/ra menor de 18 años que realice trabajo de categoría superior, percibirá el salario del puesto desempeñado.

La jornada de trabajo se distribuirá en 5 días a la semana; la jornada de trabajo será continuada, con interrupción de 30 minutos para la comida.

El trabajador o trabajadora que cumpliera 18 años y no tuviera contrato para la formación, pasará a percibir el salario mínimo Convenio.

El trabajador/ra menor de 18 años sin contrato para la formación percibirá las retribuciones establecidas en las Tablas de Salarios para los mismos.

ART. 38º.- CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD. - Las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras fijas, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. El reconocimiento del grado de discapacidad se realizará siempre por el órgano competente y conforme a la legislación vigente, según establece el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

ART. 39º.- MODALIDADES CONTRACTUALES. -

A) CONTRATO PARA LA FORMACION: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

El contrato de formación se regirá con las siguientes normas:

1º) Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de Diciembre y Art. 30 del ALEH.

2º) La retribución del trabajadora o trabajador contratado para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación 1º año: 747,79 Euros.

2º año: 805,31 Euros.

3º año: 865,69 Euros.

B) CONTRATO EN PRÁCTICAS: Se estará a lo dispuesto en el art. 11.1 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de Diciembre y Art. 29 del ALEH.

La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban las trabajadoras/res contratados para la formación acogidos a este Convenio.

C) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por R.D. Ley 2/2015 de 23 de octubre.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para la persona trabajadora a tiempo pleno de igual función y categoría en cómputo anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferior o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

Los contratos que se realicen bajo esta modalidad deberán realizarse por un mínimo de 4 horas diarias, con excepción de los contratos de duración inferior a 15 días, los contratos de la categoría de repartidor en las empresas que realicen reparto a domicilio y las empresas cuya única actividad sea la comida rápida. Lo dispuesto en este párrafo no afectará, ni invalidará a los contratos de esta naturaleza que se encuentren en vigor a la firma del Convenio.

Horas Complementarias: Sólo se podrán exigir la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado entre empresa y la persona trabajadora. El pacto podrá acordarse al celebrar el contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. Se formalizará necesariamente por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias pactadas en el contrato. En todo caso la suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora en que deberá realizar las horas complementarias con un preaviso de 3 días. Se podrán incluir esas horas complementarias en el cuadrante horario.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; artículo 36.1 y 37 del E.T.

Las partes acuerdan que, de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán consolidar el 50% de las horas complementarias promedio realizadas cada 3 años.

D) CONTRATO FIJO DISCONTINUO: Tendrán la condición de personal Fijo Discontinuo las trabajadoras y trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12º E.T. y las que no se realicen en fechas ciertas art. 15º E.T.).

Todas y todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.

- Cuando el trabajador/ra se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar demanda de despido.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el R.D. 625/85, de 2 de Abril, en su Artículo 6.5, remitiendo relación de los llamados a la Oficina de Empleo.

Las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en empresas de temporada y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales, y tendrán preferencia respecto a otros/as trabajadores/as contratados/as con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para ocupar el mismo puesto de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores que sean contratados después de haber prestado servicio bajo la modalidad de contrato eventual, durante dos años consecutivos, o dos alternos en un periodo de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventuales, por un plazo de, al menos, seis meses al año, en establecimientos o centros de trabajo de actividades permanente y de, al menos, tres meses en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de personal fijo discontinuo.

Atendiendo a las especiales características del sector y por la potestad que confiere a las partes firmantes de este acuerdo, la redacción dada al art. 12º del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 55/1999 de 29 de Diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, las trabajadoras y trabajadores Fijos Discontinuos cuyos contratos se realizaron entre el 28 de Noviembre de 1998 y el 3 de Marzo del 2001 y que por la regulación que le es de aplicación tienen establecido el límite de 77% de la jornada anual como prestación de trabajo, podrán superar dicho límite hasta situarlo en las mismas condiciones que las establecidas para los fijos discontinuos en la nueva regulación dada a los artículos 12º y 15º del Estatuto de los Trabajadores por el R.D. Ley 5/2001, es decir que podrán tener una duración de un número de días al año inferior al establecido como jornada anual en el art. 21º del presente Convenio. Se entiende perfectamente por las partes firmantes que la modificación introducida se refiere exclusivamente a la jornada.

**E) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION:** Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, la contratación eventual que se realice mediante el contrato por circunstancias de la producción del Art. 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual, con un mismo trabajador/ra, en más de una ocasión dentro de ese periodo de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos, no podrá superar ese periodo de doce meses.

A efectos previstos en el párrafo anterior el periodo de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.

En aquellas empresas estacionales o de temporada, la duración de estos contratos, podrá ser de hasta siete meses dentro de un periodo de doce meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima. Se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador/ra continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prorrogas de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos.

**ART.40º.- CONTRATO DE RELEVO.-** Modalidad contractual regulada en la Ley 12/2001, de 9 de Julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo, en su apartado 6 del art. 12º del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos trabajadores/ras que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, si el derecho es ejercido por el trabajador/ra, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, en las condiciones que el trabajador/ra que se jubile elija.

**ART. 41º.- CONTRATACIÓN.** - Las empresas afectadas por el presente el Convenio cubrirán preferentemente los puestos de trabajo de sus plantillas con personal fijo o en la modalidad contractual de fijos discontinuos.

A la firma de los contratos de trabajo estará presente la representación legal de las personas trabajadoras, si lo hubiere, quien podrá obtener la copia del contrato si así lo solicitara y sin perjuicio de la copia que le corresponde a la propia persona trabajadora.

Las empresas están obligadas a preavisar por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales, a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de ese preaviso por parte de la empresa dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no ha sido preavisado por la empresa, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se abonará con la liquidación que le corresponda.

Se establece, para casos de extinción de contratos temporales, las indemnizaciones siguientes:

- Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superior a un año.

- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año.

Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes.

Las empresas remitirán, para su control, a la Comisión Paritaria, copia de los contratos de formación, en prácticas y a tiempo parcial. En estos contratos de formación, junto con la copia de dicho contrato, debe indicarse qué tipo de formación es la que se va a dar al trabajador/ra. Esta Comisión, a la vista de ello, estudiará la problemática de dicha contratación.

**CONTROL DE CONTRATOS:** El sistema de control de contratos, a partir de la firma del presente Convenio, se establece del modo que sigue: en las empresas de nueva constitución no existirán límites a los contratos temporales durante un plazo de dos años.

Las empresas con más de dos años en el Sector no podrán celebrar contrataciones temporales que superen el 35%, debiendo mantener un mínimo del 65% del personal con contrato fijo. En las empresas que tengan una plantilla igual o superior a 10 personas trabajadoras, la fracción que iguale o exceda el 0'50% del porcentaje anteriormente indicado equivaldrá a la unidad.

No se incluirán en estos porcentajes aquí establecidos la contratación realizada por interinidad, siempre que se realice con las prescripciones legales, tales como especificación del trabajo sustituido, del sustituto/a, etc....

#### FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

Con el objetivo de facilitar la colocación estable de personas desempleadas y empleadas utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo, las empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía capítulo 33º, Orden 21 de Julio de 2005. (BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA 122 de 24 de Junio).

Aunque el contrato mencionado ha sido derogado por el RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resultaría aplicable a aquellos que siguen en vigor.

**ART.42º.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.-** Apartir de la firma de este texto, se establece una indemnización para cuando la persona trabajadora extinga su contrato de trabajo con una edad comprendida entre los 60 años y antes de cumplir la edad de su jubilación legalmente establecida. Dicha indemnización consistirá en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicios en la misma, más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. Igual indemnización se dará en caso de que la persona trabajadora extinga su contrato por ser declarada en Invalidez Permanente Total o Absoluta con una edad comprendida entre 60 y la edad legalmente establecida de su jubilación.

Esta indemnización no se abonará en los supuestos de baja voluntaria, no recogido en el párrafo anterior, ni de despido, sea cuál sea el motivo de éste (disciplinario, objetivo, expediente de regulación de empleo etc.) y la calificación del mismo (procedente, improcedente, nulo, etc.).

**ART. 43º.- NIVELES Y CATEGORÍAS.** - Son los que se especifican en los Anexos del presente Convenio.

**ART. 44º.- PLURIEMPLEO.** - Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras no dadas de Alta en la Seguridad Social por estar dados de Alta en otras empresas. Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras de los contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los boletines de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.1.5, del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

**ART. 45º.- FINIQUITO.** - Las empresas estarán obligadas a facilitar con antelación de, al menos, tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma. Remitiéndose copia del finiquito a la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, podrá exigirse la presencia del Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa antes de proceder a la firma del citado recibo.

En aquellas empresas que no existan representación legal de las personas trabajadoras, el documento de finiquito no tendrá carácter liberatorio en el plazo de cinco días desde la firma de la entrega.

**ART. 46º.- CESE VOLUNTARIO. PLAZO DE PREAVISO.** - El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por las personas trabajadoras, se acuerda de la siguiente forma:

- Quince días para Jefes/as de Recepción, Contable general, Cajero/a, Encargado/a de trabajo, Jefe/a de Cocina, Primer Encargado/a de Bares, Bares americanos y salas de fiestas, como asimismo los Jefes/as de Primera y Segunda categoría en el grupo de Casinos.
- Cuatro días para el resto del personal que no se especifique anteriormente.

El incumplimiento por parte del trabajador/ra de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos, así como los días trabajados hasta la finalización del preaviso señalado.

Sí el trabajador o trabajadora no percibiese su liquidación en su momento, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de intereses en concepto de demora.

#### CAPITULO OCTAVO FORMACION

**ART. 47º.- FORMACION PROFESIONAL.** - Las facultades, a nivel provincial, que dimanen de los Acuerdos Nacionales de Formación continua vigente suscritos para el sector de Hostelería, se confieren a la Comisión Paritaria de Interpretación

del Convenio Provincial de Hostelería, a quien competirá el seguimiento y control de los cursos que se impartan en esta materia.

La Empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores trabajadoras, los datos del personal que se encuentra realizando prácticas en el centro de trabajo, indicando el tipo de prácticas a realizar y la escuela de formación de procedencia.

#### CAPITULO NOVENO

ART. 48º.- COMISION PARITARIA. - La Comisión Paritaria y del Convenio, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector, estará compuesta por cuatro representantes patronales y otros tantos representantes de las personas trabajadoras, elegidos todos ellos de entre los componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma.

Son funciones específicas de la Comisión:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidas a las partes.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.
- 4.- Información y seguimiento en la contratación del Seguro Colectivo y las condiciones en que se pacte, así como las modificaciones que se produzcan, pudiendo tener constancia documental sobre esta cuestión.
- 5.- Seguimiento y control de la formación profesional que sea impartida en la provincia.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará Acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La dirección de la Comisión Paritaria a los efectos anteriormente previstos es: Avda. Alcalde Manuel de la Pinta nº 33, Edificio José Luis Kutz, (11011 Cádiz), sede de la Federación Empresarial HO.RE.CA.; Avda. de Andalucía, nº 6 – 1ª planta sede del Sindicato de Servicios de CCOO; Avda. Andalucía, nº 6 – 5ª planta sede del Sindicato de FeSMC de UGT, (11008 Cádiz).

Este órgano se reunirá, como mínimo, una vez al trimestre, con independencia de que, a instancias de alguna de las partes, se reúna en el plazo de 48 horas la Comisión para tratar temas que se estimen urgentes.

Se creará en su seno una Comisión integrada por representantes de HO.RE.CA. y de las organizaciones sindicales CCOO y UGT; con la finalidad de realizar un seguimiento y control de los contratos de trabajo que se efectúen al amparo de las modalidades contractuales establecidas en los artículos 11º - contratos formativos -, y 12º - contratos a tiempo parcial -, del R.D. Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Del análisis de las condiciones que se efectúe por dicha Comisión sobre la utilización por las Empresas de Hostelería del citado tipo de contratación, las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Hostelería se reservan la posibilidad de abordar su regulación y reestructuración de la futura negociación del Convenio Colectivo.

ART. 49º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. - Todas las condiciones económicas o de cualquier otra índole laboral contenidas en este Convenio Colectivo, estimadas en cuanto sea posible en modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.

Las cláusulas de este Convenio Colectivo forman un todo unitario, no pudiendo aplicarse solo parcialmente.

ART. 50º.- NORMAS COMPLEMENTARIAS. - En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo expresamente se remita.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. - HO.RE.CA. se compromete a comunicar a sus asociados que, en la medida de sus posibilidades, intenten mantener y fomentar los puestos de trabajo en el sector.

SEGUNDA. - Independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, este Convenio entrará en vigor el 1º de Enero de 2020, siendo sólo necesario su registro en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

TERCERA. - Las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras garantizarán la igualdad de oportunidad, entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de razas, religión o por cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente nacional, jurisprudencia y directiva comunitaria.

#### CUARTA. - CLAUSULA DE INAPLICACION. -

En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTA. - Las organizaciones firmantes entienden que la indemnización establecida en el artículo 42º, no tiene carácter de plan de pensiones, y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

SEXTA. - Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de 5 de Noviembre, el RD.1.251/2.001, la Ley 12/2.001 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### PLANES DE IGUALDAD

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las empresas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Modelos de contratación
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

Igualmente se creará una "Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad" integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

#### ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Las empresas, entidades y sociedades incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral y sexual en el trabajo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros/as de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por todo ello, en el plazo de 3 meses desde la firma de este Convenio se regulará en el seno de la Comisión Paritaria, un modelo de "Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo" de forma las empresas incluidas en el ámbito de este convenio mediante negociación con la RLT y tras un análisis de la problemática concreta implanten el protocolo de acoso adecuado a su actividad de forma que establezca medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones, todo ello con las debidas garantías.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

Las partes firmantes del presente convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

**SEPTIMA.** - Empresas de trabajo Temporal: Los trabajadores/as puestos a disposición de las empresas de Hostelería, tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicio, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente Convenio, calculada por unidad de tiempo y todo ello de conformidad con la Ley 29/1.999, de 16 de Julio, de modificación de la Ley 14/1.994, de 1 de Junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal.

**OCTAVA.** - En lo referente a la SUBCONTRATACION y la EXTERNALIZACION PRODUCTIVA, que de manera creciente se está estableciendo por las empresas, las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer derechos de información para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, siendo necesario que:

- Se facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

- Se facilite información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

- Se informe a los trabajadores/ras sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras.

**NOVENA.** - SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA. -

Los trabajadores y trabajadoras, así como las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio deberán solicitar el intento de conciliación/mediación en el Sercla en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite igualmente dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

#### ANEXO I

##### CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS

###### CATEGORIA A

Hoteles de 5 y 4 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues.  
Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Catering.  
Apartamento 4 llaves.  
Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos, Especial.  
Tabernas Inglesas, Pubs, Whiskerías, Disco-Pubs, Disco Bar, Piano-bar, etc...  
Cervecerías, Especial.  
Heladerías, Especial.

Salas de Fiestas, Discotecas y Salones de Té, Tablaos, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...

###### CATEGORIA B

Hoteles y Hoteles Residencias de 3 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues.  
Restaurantes de 3 tenedores, Catering.  
Apartamentos 3 llaves.  
Cafeterías de 3 y 2 tazas.  
Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos de 1ª y 2ª.  
Tabernas inglesas, Pubs, Whiskerías, Disco-Pubs, Disco – Bar, Piano- Bar, etc...  
Cervecerías de 1ª y 2ª.  
Heladería de 1ª y 2ª.  
Campings de 1ª y 2ª.  
Self-Service, Hamburguesería, Pizzerías (restaurantes de 3 tenedores).  
Tabernas, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...

###### CATEGORIA C

Hoteles de 2 y 1 estrella, Alojamientos Rurales, Albergues.  
Hostales de 3, 2 y 1 estrella.  
Apartamentos de 2 y 1 llave.  
Pensiones.  
Residencias de Ancianos y Asilos.  
Restaurantes de 2 y 1 tenedores, Catering.  
Campings de 3ª.  
Cafeterías de 1 taza.  
Cervecerías de 3ª y 4ª.  
Heladerías de 3ª y 4ª.  
Bares, Cafés- Bares Americanos de 3ª y 4ª.  
Self-Service, Hamburgueserías, Pizzerías (restaurantes de 2 y 1 tenedor), Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...  
NOTA: En lo no establecido se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

#### ANEXO II

##### GRUPOS PROFESIONALES

###### 1º GRUPO

Primer/ra Jefe/a de Recepción.  
Contable General.  
Primer/ra Jefe/a de Comedor.  
Jefe/a de Cocina.  
Cajero/a General.  
Director/ra Comercial/Jefe/a de Ventas.  
Gobernante/a.  
Jefe/a de Mantenimiento.  
Jefe/a de Animación.

###### 2º GRUPO

Segundo/a Jefe/a de Recepción.  
Segundo/a Jefe/a de Comedor.  
Segundo/a Jefe/a de Cocina.  
Primer/ra Conserje de día.  
Jefe/a de bares.  
1º/1ª Encargado/a de cafeterías.  
Jefe/a de Reposteros.  
Interventor/ra.

###### 3º GRUPO

Contable.  
Jefe/a de Partida.  
Jefe/a de Sector.  
Encargado/a de Economato y Bodega.  
Encargado/a de Almacén de Cafetería.  
2º/2ª Encargado/a de cafeterías.  
Recepcionista.  
Cocinero/a.  
Mantenedor/ra.  
Jefe/a de Spa  
Subgobernante/a.  
Encargado/a de Lavandería/Lencería  
Comercial  
Encargado/a de Reservas  
Encargado/a de decoración  
Fisioterapeuta titulado/a.

###### 4º GRUPO

Telefonista.  
Oficial de Contabilidad.  
2ª/2º Conserje de día.  
Oficial de Reposteros.  
Camarero/a.  
Jefe/a de Salas (Discotecas).  
Barman.  
Primer/ra Encargado/a de Mostrador.  
Conserje de Noche.  
Dependiente 1ª/1º.  
Planchista.  
Cajero/a.  
Cafetero/ra.  
Camarero/a de piso en Residencias de Ancianos.  
Animador/ra  
Esteticista



Masajista  
 Camarero/a de Piso.  
 Decorador/ra  
 Dietista  
 Socorrista  
 Jardinero/ra

5º GRUPO

Ayudantes de Recepción (mayor de 21 años).  
 Auxiliar Administrativo/a de Oficinas.  
 Ayudante de Mantenimiento.  
 Vigilante de noche.  
 Ayudante de Camareros/as.  
 Ayudante de Cocineros/as.  
 Ayudante de Reposteros/a.  
 Marmitón/na.  
 Fregador/a de Platería (En hoteles y restaurantes).  
 Portero/a de servicio.  
 Mozo/a de equipajes.  
 Ayudante de Economato y Bodegas.  
 Pinchadiscos.  
 Conductor/a.  
 Ayudante de Jardinero/ra  
 Dependiente/a 2ª/2º.  
 Ayudante de Conserje.  
 Botones (mayor de 18 años).  
 Pinche.  
 Personal de Lencería y Lavandería.  
 Limpiadores/as.  
 Taquilleros/as.  
 Auxiliar de Caja.  
 Fregadores/as.  
 Portero/a recibidor (Discotecas).  
 Guarda exterior.  
 Ayudante de Cafeterías.  
 Repartidor/a de comida elaborada.

ANEXO III  
 TABLA SALARIAL 2022  
 INCREMENTO 1%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.287,56	1.181,39	1.116,30
GRUPO 2	1.254,19	1.115,59	1.093,63
GRUPO 3	1.229,69	1.098,05	1.080,51
GRUPO 4	1.198,58	1.084,85	1.065,08
GRUPO 5	1.101,81	1.071,70	1.065,08

Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 886,67 Euros mensuales.  
 El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.065,08 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	755,27 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	813,36 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO	865,69 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 1%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,57 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,37 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	555,50 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	21,62 Euros/mes.
MANUTENCION	33,16 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	6,73 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	26,44 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	33,06 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	125,60 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	9,53 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	76,24 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	81,07 Euros.
HORA	19,08 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 47,65 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 19,08 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

ANEXO IV  
 GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS  
 INCREMENTO 2022 - 1%  
 CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,  
 SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.287,58	1.247,13
JEFE 2ª CASINOS	1.254,19	1.225,21
OFICIAL 1ª CASINOS	1.231,86	1.192,35
CONSERJE CASINOS	1.231,86	1.192,35
OFICIAL 2ª CASINOS	1.211,90	1.170,38
ORDENANZA SALON	1.198,58	1.168,22
PORTERO CASINOS	1.198,58	1.168,22
VIGILANTE NOCHE	1.198,58	1.168,22
BOTONES (+18 AÑOS)	1.198,58	1.168,22
TELEFONISTA	1.198,58	1.168,22
JARDINERO	1.198,58	1.168,22
PERSONAL LIMPIEZA	1.080,57	1.065,08
ENCARGADO BILLAR	1.181,06	
MANTENEDOR	1.118,63	
MOZO BILLAR	1.118,63	
DEPENDIENTE	1.118,63	

Los trabajadores menores de 18 años sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 886,67 Euros mensuales.  
 A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª

Nº 77.706

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS  
Y TRABAJADORES AUTONOMOS  
CADIZ**

Convenio o Acuerdo: CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CADIZ  
Expediente: 11/01/0025/2023  
Fecha: 06/02/2023  
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN  
Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO  
Código 11000065011981.

Visto el texto del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre revisión salarial para el ejercicio 2022 e incremento salarial para 2023, del convenio colectivo del sector HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por las partes el día 23-01-2023 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 24-01-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial para el ejercicio 2022 e incremento salarial para 2023, del convenio colectivo del sector HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz a 6 de febrero de 2023. El Delegado Territorial. ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ PARA LA APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE REVISIÓN 2022 E INCREMENTO SALARIAL DEL CUARTO AÑO DE VIGENCIA 2023

Por la parte Empresarial:

HO.RE.CA. Alfonso Jiménez Mateo. Jaime Suárez Ocaña

Por la Representación Social:

CCOO:

Titulares

Manuel Montes de Oca Marín (Barrosa Garden). Clemente Martín Sánchez (Ap. Sol Sancti Petri). Josefa Pan Afanador (Hotel Montecastillo). Juana Galván Atienza (Hotel Sherry Park). Miguel Ángel Glez. Bermejo (Hotel Aldiana). M<sup>a</sup> Ángeles Martínez Doña (NH Almenara). M<sup>a</sup> del Carmen Toro Jiménez (Barrosa Garden). David Forero Ruiz (H Royal Andalus)

Asesores

Maitte López Manzano. Ángel Montalvo Hita

UGT:

Titulares

Rocío Kayser Cordero (Romerijo). Jerónimo Núñez Rodríguez (H Tryp Caleta). Juana Bernal Sánchez (H Duque Nájera). Catalina Guerrero Solino (H Barrosa Park)

Asesores

Matías Agrafojo Martínez. Jesús Martínez Fernández

En la ciudad de Cádiz, siendo las 12,00 horas del día 23 de enero de 2023, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Hostelería de Cádiz en los locales de CCOO, actuando en representación de la patronal la Asociación Empresarial HORECA y en representación de los trabajadores/ras, los sindicatos CCOO y UGT, todos ellos representados por las personas al margen referenciadas, que, reconociéndose, mutuamente, como interlocutores válidos, acuerdan:

PRIMERO. - Dar cumplimiento al Art. 17 Cláusula de Revisión, por la que se procede a la aplicación de un 3,2% (exceso de la diferencia entre el 5,7% IPC Real 2022 y el 2,5 %) para la actualización de la base de cálculo de todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2021. Esta operación no genera atrasos.

SEGUNDO. - Dar cumplimiento al quinto párrafo del Art. 16 Incremento Salarial para el cuarto año de vigencia del Convenio 2023, con la aplicación del 1,5% de incremento, con efectos retroactivos al 01/01/2023, sobre las cuantías resultantes de la Cláusula de Revisión para el año 2022, quedando los importes definitivos detallados a continuación en los Anexos III y IV.

**ANEXO III****TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023****REVISION SALARIAL 2022 E INCREMENTO 2023 (3,2% + 1,5%)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.348,69	1.237,48	1.169,30
GRUPO 2	1.313,73	1.168,56	1.145,56
GRUPO 3	1.288,08	1.150,19	1.131,82
GRUPO 4	1.255,48	1.136,36	1.115,65
GRUPO 5	1.154,13	1.122,58	1.115,65

Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 928,77 Euros mensuales.

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.115,65 Euros mensuales.

**RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION**

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	791,13 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	851,98 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO	906,79 Euros.

**RESTO CONCEPTOS SALARIALES**

PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,69 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,53 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	581,88 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	22,64 Euros/mes.
MANUTENCION	34,73 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	7,05 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	27,70 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	34,63 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	131,56 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	9,98 Euros/mes.

**SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	79,86 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	84,91 Euros.
HORA	19,99 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHE VIEJA Y COTILLÓN 49,91 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 19,99 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

**JUNTA DE ANDALUCIA**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO:

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0015/2024

Fecha: 06/02/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 1100065011981.

Visto el texto del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre revisión Tabla Salarial para 2023, así como incremento salarial quinto año de vigencia 2024 del convenio colectivo del SECTOR DE HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por las partes el día 24-01-2023 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 25-01-2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre revisión Tabla Salarial para 2023, así como incremento salarial quinto año de vigencia 2024 del convenio colectivo del SECTOR DE HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz a 6 de febrero de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ PARA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN 2023 E INCREMENTO SALARIAL DEL QUINTO AÑO DE VIGENCIA 2024

Por la parte Empresarial	
HO.RE.CA.	Alfonso Jiménez Mateo. Jaime Suárez Ocaña
Por la Representación Social	
CCOO	Titulares
	Manuel Montes de Oca Marín (Barrosa Garden)
	Clemente Martín Sánchez (Ap. Sol Sancti Petri)
	Josefa Pan Afanador (Hotel Montecastillo)
	Juana Galván Atienza (Hotel Sherry Park)
	Miguel Ángel Glez. Bernejo (Hotel Aldiana)
	Mª Ángeles Martínez Doña (NH Almenara)
	Mª del Carmen Toro Jiménez (Barrosa Garden)
	David Forero Ruiz (H Royal Ándalus)
	Asesores
Maité López Manzano	
Ángel Montalvo Hita	
UGT	Titulares
	Rocío Kayser Cordero (Romerijo)
	Jerónimo Núñez Rodríguez (H Tryp Caleta)
	Juana Bernal Sánchez (H Duque Nájera)
	Catalina Guerrero Solino (H Barrosa Park)
	Asesores
	Matías Agrafojo Martínez
	Jesús Martínez Fernández

En la ciudad de Cádiz, siendo las 12,00 horas del día 24 de enero de 2024, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Hostelería de Cádiz en los locales de CCOO, actuando en representación de la patronal la Asociación Empresarial HORECA y en representación de los trabajadores/ras, los sindicatos CCOO y UGT, todos ellos representados por las personas al margen referenciadas, que, reconociéndose, mutuamente, como interlocutores válidos, acuerdan:

PRIMERO. - Dar cumplimiento al Art. 17 Cláusula de Revisión, por la que se procede a la aplicación de un 0,6% (exceso de la diferencia entre el 3,1% IPC Real 2023 y el 2,5 %) para la actualización de la base de cálculo de todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2023. Esta operación no genera atrasos.

SEGUNDO. - Dar cumplimiento al quinto párrafo del Art. 16 Incremento Salarial para el quinto año de vigencia del Convenio 2024, con la aplicación del 2% de incremento, con efectos retroactivos al 01/01/2024, sobre las cuantías resultantes de la Cláusula de Revisión para el año 2023, quedando los importes definitivos detallados a continuación en los Anexos III y IV.

ANEXO III  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024  
REVISIÓN SALARIAL 2023 E INCREMENTO 2024 (0,6% + 2%)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.383,92	1.269,80	1.199,85
GRUPO 2	1.348,04	1.199,08	1.175,48
GRUPO 3	1.321,72	1.180,23	1.161,38
GRUPO 4	1.288,27	1.166,04	1.144,79
GRUPO 5	1.184,28	1.151,90	1.144,79

Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 953,03 Euros mensuales.

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.144,79 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION	
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	811,79 Euros
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	874,23 Euros
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO:	930,48 Euros
CONCEPTOS SALARIALES	
PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,76 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,62 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	597,08 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	23,23 Euros/mes.
MANUTENCION	35,64 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	7,23 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	28,43 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	35,54 Euros/trimestral.
PREMIOS DE NATALIDAD	135,00 Euros por nacimiento
AYUDA ESTUDIOS	10,24 Euros/mes.
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS	
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	81,95 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	87,13 Euros.
HORA	20,51 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHE VIEJA Y COTILLÓN 51,21 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 20,51 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

ANEXO IV  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024  
REVISIÓN SALARIAL 2023 E INCREMENTO 2024 (0,6% + 2%)

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS  
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1º CASINOS	1.383,94	1.340,47
JEFE 2º CASINOS	1.348,04	1.316,91
OFICIAL 1º CASINOS	1.324,05	1.281,59
CONSERJE CASINOS	1.324,05	1.281,59
OFICIAL 2º CASINOS	1.302,60	1.257,97
ORDENANZA SALON	1.288,27	1.255,64
PORTERO CASINOS	1.288,27	1.255,64
VIGILANTE NOCHE	1.288,27	1.255,64
BOTONES (+18 AÑOS)	1.288,27	1.255,64
TELEFONISTA	1.288,27	1.255,64
JARDINERO	1.288,27	1.255,64
PERSONAL LIMPIEZA	1.161,44	1.144,79
ENCARGADO BILLAR	1.269,44	
MANTENEDOR	1.202,36	
MOZO BILLAR	1.202,36	
DEPENDIENTE	1.202,36	

Los trabajadores menores de 18 años sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 953,03 Euros mensuales.

A: Especial 1ª y 2ª	B: 3ª y 4ª
---------------------	------------

TERCERO. - La actualización de la nómina y el abono de los atrasos que se generen serán abonados como fecha tope antes del 31 de marzo de 2024.

CUARTO. - Finalmente, se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a Maité López Manzano, como la persona designada para llevar a cabo el Registro de la Revisión Salarial 2023 e Incremento del quinto año de vigencia 2024, a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en

el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

ASÍ SE ACUERDA y para que conste a los efectos oportunos, se extiende la presente Acta, que es firmada por todos los asistentes en prueba de conformidad. Todo ello en la ciudad y fecha al principio expresadas.

Firmas.

Nº 19.066

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ  
ANUNCIO**

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13.3 del Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo y a los efectos previstos en el mismo, que con fecha 24 de enero de 2024, se resolvió inscribir en esta Oficina Pública la modificación de estatutos del sindicato denominado:

“Sindicato de Apoyo al Personal Docente e Investigador Precario en siglas SIA-PDIP con número de depósito 11100012”.

En el Acta Asamblea Extraordinaria del Sindicato de Apoyo al Personal Docente e Investigador Precario (SiA-PDIP) de 15 de diciembre de 2023 consta que se reúne en segunda convocatoria de forma telemática la Asamblea General del Sindicato SiA-PDIP en sesión Extraordinaria presidida por D. Theocharis Plomaritis, actúa como secretario D. Francisco F. López Ruiz. Por una cuestión burocrática, se hace necesario aclarar la sede social y el domicilio fiscal del sindicato. Se propone que la sede social sea en el CASEM, en la Facultad de Ciencias del Mar y Ambientales de la UCA, para lo que es necesario un cambio en los estatutos. Se aprueba por asentimiento realizar el cambio. El certificado aparece suscrito por D. Francisco F. López Ruiz de todo lo cual da fe como Secretario junto a la firma electrónica de otros miembros del Sindicato.

Cádiz, a 01/02/24. EL DELGADO TERRITORIAL. Fdo.: Daniel Sánchez

Román.

Nº 19.338

**ADMINISTRACION LOCAL**

**AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA  
EDICTO**

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de fecha 27 de diciembre de 2023 ha sido aprobada definitivamente la Desafectación de la superficie de 358,04 Ha en el paraje denominado Los Majadales, integrante del Monte Público “Dehesa de Roche”, excluido del número 16 del Catálogo de Monte de Utilidad Pública y, del Catálogo de montes públicos de Andalucía mediante Resolución de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul de fecha 22 de mayo de 2023, modificando su calificación de bien de dominio público a bien patrimonial, lo que se hace público para general conocimiento.

Contra el presente acuerdo que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el Pleno de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de este en el BOP, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo correspondiente en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la publicación del presente anuncio en el BOP, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Si se optara por interponer el recurso potestativo de reposición no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Asimismo, se comunica que quién desee consultar el expediente podrá realizar dicha consulta en la Sección de Patrimonio sita en Plaza de la Constitución, 1, en horario de oficina de 9:00 horas a 13:30 horas.

En Conil de la Frontera a 17 de enero de 2024. LA ALCALDESA. Fdo.: Inmaculada Sánchez Zara.

Nº 9.765

**AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL  
ANUNCIO DE COBRANZA**

Mediante Decreto de la Tenencia de Alcaldía del Delegado de Hacienda y Patrimonio se aprueba el calendario de cobranza 2024, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Puerto Real, titular de deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza de los siguientes conceptos:

CONCEPTO: PPPNT de la gestión integral de residuos y las tasas de abastecimiento y saneamiento de aguas cuya gestión corresponde a GRUPO ENERGÉTICO PUERTO REAL, S.A.:

PRIMER BIMESTRE:	23/02/2024 – 24/04/2024, ambos inclusive
SEGUNDO BIMESTRE:	25/04/2024 – 26/06/2024, ambos inclusive
TERCER TRIMESTRE:	27/06/2024 – 28/08/2024, ambos inclusive
CUARTO BIMESTRE:	29/08/2024 – 30/10/2024, ambos inclusive
QUINTO BIMESTRE	31/10/2024 – 31/12/2024, ambos inclusive
SEXTO BIMESTRE:	30/12/2024 – 03/03/2025, ambos inclusive

CONCEPTO: Precio Público por el servicio de ayuda a domicilio

ENERO :	01/02/2024 – 10/02/2024, ambos inclusive
FEBRERO:	01/03/2024 – 10/03/2024, ambos inclusive
MARZO:	01/04/2024 – 10/04/2024, ambos inclusive
ABRIL:	01/05/2024 – 10/05/2024, ambos inclusive
MAYO:	01/06/2024 – 10/06/2024, ambos inclusive
JUNIO :	01/07/2024 – 10/07/2024, ambos inclusive
JULIO:	01/08/2024 – 10/08/2024, ambos inclusive
AGOSTO:	01/09/2024 – 10/09/2024, ambos inclusive
SEPTIEMBRE:	01/10/2024 – 10/10/2024, ambos inclusive
OCTUBRE:	01/11/2024 – 10/11/2024, ambos inclusive
NOVIEMBRE:	01/12/2024 – 10/12/2024, ambos inclusive
DICIEMBRE:	01/01/2025 – 10/01/2025, ambos inclusive

Advertir:

- Estos calendarios podrán ser modificados cuando concurran motivos, de índole técnica debidamente justificados, que impidan la gestión de los recursos económicos indicados en la fechas señalados, informándose de tal circunstancia a los ciudadanos con la suficiente antelación.

- Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos de periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso las costas que se produzcan.

En Puerto Real, 31/01/2024. EL CONCEJAL DELEGADO DE HACIENDA Y PATRIMONIO. Fdo.: José Alfaro Berenguer. Fdo.: Yazmin Pérez Adriaes.

Nº 17.352

**AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE**

Expte: 6852/2023. El Sr. Alcalde de este Ilustre Ayuntamiento de San Roque, D. Juan Carlos Ruiz Boix en uso de las facultades conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/85, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente:

DECRETO

VISTO lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, art. 176 del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y el art. 12 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

Visto el decreto número 2023-3658 de fecha 25/07/2023, que dispone el nombramiento como personal de empleo eventual de confianza y asesoramiento de este Ayuntamiento a D. Alberto Garrucho García.

Visto el decreto número 2023-4059 de fecha 12/08/2023, que dispone el nombramiento como personal de empleo eventual de confianza y asesoramiento de este Ayuntamiento a D. Óscar Jesús Serdeño Pérez.

Por el presente, en uso de las atribuciones que me están conferidas tengo a bien DISPONER:

Primero.- Cesar a D. Alberto Garrucho García del cargo de asesor de gestión de Alcaldía en Distrito, con efectos desde el día de la fecha de la firma del presente decreto, agradeciéndole los servicios que ha venido prestando.

Segundo.- Cesar a D. Óscar Jesús Sedeno Pérez del cargo de asesor de gestión de Alcaldía en Distrito, con efectos desde el día de la fecha de la firma del presente decreto, agradeciéndole los servicios que ha venido prestando.

Tercero.- Notificar el presente acuerdo a los interesados, RR.HH., Intervención y Tesorería.

Cuarto.- Dar cuenta al pleno en la próxima sesión que se celebre.

En San Roque, a 02/02/24. El Alcalde del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado. La Secretaria General, Ana Núñez de Cossío. Firmado.

Nº 18.028

**AYUNTAMIENTO DE SAN ROQUE  
ANUNCIO**

Expediente 3315/2022. En la sesión ordinaria celebrada por el Ayuntamiento Pleno el día cinco de octubre de dos mil veintitrés, se aprobó definitivamente, la propuesta de aprobación definitiva del documento denominado Estudio de Detalle de la zona VI del Subsector 52-53, Urbanización Sotogrande, T.M. de San Roque, promovido por MCLUNDIE ARCHITECTS SLP, en el PUNTO 3.3, figura inscrito y depositado en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, Convenios Urbanísticos, Bienes y Espacios Catalogados, del Ilustre Ayuntamiento de San Roque, con el número A24, e inscrito en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos con el número 9849, lo que se hace público para su general conocimiento.

San Roque, a 02/02/24. El Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento, Juan Carlos Ruiz Boix. Firmado.

Nº 18.065

**AYUNTAMIENTO DE ROTA  
EDICTO**

Aprobadas por este Ayuntamiento la Lista Cobratoria que seguidamente se indican, relativas al presente ejercicio de 2024, por el presente se exponen el público durante el plazo de Quince Días, contados a partir del siguiente al de publicación de este

DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, aprobado el 10-10-2024 y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 22-10-2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acta de Acuerdo de la Comisión Paritaria relativo a la interpretación del art. 42 del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, aprobado el 10-10-2024, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 18 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMAN. Firmado.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ

Por la parte Empresarial:

HO.RE.CA

D. Alfonso Jiménez Mateo

D. Jaime Suárez Ocaña

D<sup>a</sup>. Susana Jiménez Mateo

D. José María Rosso López

Por la Representación Social:

(CCOO)

D. Clemente Martín Sánchez

D<sup>a</sup> Josefa Pan Afanador

D. Miguel Ángel González Bermejo

(UGT)

D<sup>a</sup>. Juana Bernal Sánchez Romero

Asesora CCOO

D<sup>a</sup>. Maite López Manzano

UGT

D. Matías Agrafojo Martínez

En la ciudad de Cádiz, siendo las 11:00 horas del día 10 de octubre de 2024, se reúnen en los locales de CCOO, las personas relacionadas al margen como componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería, con objeto de tratar la consulta presentada ante dicha Comisión:

“Art. 42 La cuestión es, si a un trabajador/a que causa baja en la empresa por jubilación ordinaria, es decir, a la edad de cumplir los 65 años, no antes, le pertenece esta indemnización.”

La parte empresarial y la parte social, tras un cambio de impresiones, toman la palabra y exponen, conjuntamente, que este premio sustituya a una indemnización por “pre” jubilación. Para evitar problemas jurídicos con la nomenclatura, e intentar no tener que externalizarlo como planes de pensiones (con distinto éxito), se modificó y se redactó y denominó de la manera actual.

Es un premio que busca incentivar el rejuvenecimiento de la plantilla. Por tanto, es un premio que se paga a las personas que se jubilan ANTES de la edad. Como quiera que pueden perder algo de pensión, se les incentiva, con esta indemnización compensatoria.

Por tanto, si se jubilan con la edad reglamentaria, NO PROCEDE EL PREMIO.

Con los años, todo se ha ido desvirtuando, y antes, se entendía que se podían jubilar un año antes o más, por lo que el premio tenía un sentido de compensación.

Ahora la redacción es jubilarse antes, pero no concreta cuánto tiempo antes. Por lo que una persona que se jubilara antes de su edad reglamentaria podría reclamar el premio. En realidad, no suele ocurrir porque cualquier periodo antes de la edad, suponer una penalización en la pensión “de por vida”.

Pero, en cualquier caso, nuestra interpretación es que, si se jubila con la edad de su jubilación legalmente establecida, no procede premio ni indemnización alguna vía artículo 42.

Se da por terminada la reunión CON AVENENCIA.

Igualmente se acuerda por los miembros de la Comisión Paritaria legitimar a Jaime Suarez, como la persona designada para remitir las Actas a las partes interesadas que realizan las consultas y llevar a cabo el Registro de las Actas de las reuniones de esta Comisión, a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y no habiendo más temas que tratar, las representaciones comparecientes firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento. **Nº 181.168**

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO:

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0275/2024

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUÁREZ OCAÑA

Código 11000065011981.

Visto el texto del Acta de Acuerdo de la Comisión Paritaria relativo a la interpretación del art.42 del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA

## ADMINISTRACION DEL ESTADO

### MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

Resolución de la Jefe Provincial de Tráfico de Cádiz sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de eventos en distintas localidades de la provincia.

Antecedentes de Hecho. -

La celebración el día 30 de noviembre y 1 de diciembre el evento deportivo IV Cronometrada de Zahara, afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implica la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho. -

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad vial o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el peticionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal, bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcones de las autovías, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

2. Todo conductor que, por razones de emergencia, se vea obligado a circular con su vehículo por una autopista o autovía a velocidad anormalmente reducida, regulada en el artículo 49.1, deberá abandonarla por la primera salida.

3. Los vehículos especiales o en régimen de transporte especial que excedan de las masas o dimensiones establecidas en el Reglamento General de Vehículos podrán circular, excepcionalmente, por autopistas y autovías cuando así se indique en la autorización complementaria de la que deben ir provistos, y los que no excedan de dichas masas o dimensiones, cuando, con arreglo a sus características, puedan desarrollar una velocidad superior a 60 km/h en llano y cumplan las condiciones que se señalan en el anexo III de este reglamento.

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travesías, se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones que ordinariamente se desarrollan aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo, por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente

sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia [...]

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- 30/11/2024, corte estático de la circulación en la carretera CA-9112 (pk 1+900 a pk 0+000), desde las 11:00 a las 19:00 horas.
- 30/11/2024, corte estático de la circulación en la carretera CA-9104 (pk 13+820 a pk 13+350), desde las 12:17 a las 19:00 horas.
- 1/12/2024, corte estático de la circulación en la carretera CA-9112 (pk 1+900 a pk 0+000), desde las 09:15 a las 14:30 horas.
- 1/12/2024, corte estático de la circulación en la carretera CA-9104 (pk 13+820 a pk 13+350), desde las 09:15 a las 14:30 horas

27 de noviembre de 2024. LA JEFE PROVINCIAL. Ana Belén Cobos Rodríguez. Firmado. **Nº 185.305**

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO:

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0276/2024

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11000065011981.

Visto el texto del Acta de Acuerdo de la Comisión Paritaria relativo a la interpretación del art. 28 del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, aprobado el 10-10-2024 y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 22-10-2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acta de Acuerdo de la Comisión Paritaria relativo a la interpretación del art. 28 del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, aprobado el 10-10-2024, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 18 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL  
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ

Por la parte Empresarial:

HO.RE.CA

D. Alfonso Jiménez Mateo. D. Jaime Suárez Ocaña. D<sup>a</sup>. Susana Jiménez Mateo. D. José María Rosso López

Por la Representación Social:

(CCOO)

D. Clemente Martín Sánchez. D<sup>a</sup> Josefa Pan Afanador. D. Miguel Ángel González Bermejo

(UGT)

D<sup>a</sup>. Juana Bernal Sánchez Romero . Asesora CCOO. D<sup>a</sup>. Maite López Manzano . Asesor UGT

D. Matías Agrafojo Martínez

En la ciudad de Cádiz, siendo las 11:00 horas del día 10 de octubre de 2024, se reúnen en los locales de CCOO, las personas relacionadas al margen como componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería, con objeto de tratar la consulta presentada ante dicha Comisión:

“Dónde se solicita interpretación del art. 28 del Convenio sobre el momento en el que se devenga el complemento del 25% en las situaciones de I.T.”

La representación Social, tras un cambio de impresiones, toma la palabra y expone que, el complemento se debe “activar” desde el primer día de la situación de I.T, dado que:

1.- El sentido de dicho artículo es paliar el menoscabo económico que a la persona trabajadora le provoca la situación de I.T. No tendría sentido inaplicar, y fuerza la interpretación del artículo, este complemento en los días en que este perjuicio es mayor dentro del periodo de incapacidad al no existir cobertura pública.

2.- Desde un punto de vista hermenéutico, la existencia de una coma entre "... la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día..." hace que ese "primer día" no sea predicable "de las prestaciones".

Así interpretado, la referencia a las "prestaciones de la Seguridad Social con un 25%" establece la fórmula de cálculo del complemento mientras que la expresión "desde el primer día" establece el día en que se da comienzo (dies a quo) para el devengo del mismo.

La representación empresarial, manifiesta que, consultados los negociadores de la época de aquel artículo, la interpretación de la patronal sobre el artículo 28 es la siguiente:

"ART. 28º.- BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA. – En los supuestos de baja, sea por enfermedad o Accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día."

La idea, como mejora del convenio, era que se debían complementar las prestaciones.

Pero no se habla del 100% desde el primer día, lo que sería más claro y contundente y que es lo que habrían redactado las partes si esa fuera la intención.

La interpretación más correcta de la norma, y aplicando el criterio de la literalidad y el espíritu de la redacción formalizada, es que se debe complementar desde el primer día que haya prestaciones de la seguridad social. Si no hay prestaciones no hay nada que complementar.

Los 3 primeros días no hay prestaciones, por tanto, no se complementa nada.

Del 4º al 20º, se empieza a percibir subsidio de IT

Esto es, desde el 4º día se deberá añadir un 25% a cuenta del empresario como complemento de IT.

Según normativa, los 3 primeros no se cobran, y del 4º al 20, se cobra el 60%.

De ahí que se abone durante la IT: 0€ los 3 primeros días, y el 85% del 4º al 19º (60% ley + 25% del convenio).

A partir del 20º día, el 25% + el 75% de prestación de la SS, supone el 100%.

Se da por terminada la reunión SIN ACUERDO.

Igualmente se acuerda por los miembros de la Comisión Paritaria legitimar a Jaime Suarez, como la persona designada para remitir las Actas a las partes interesadas que realizan las consultas y llevar a cabo el Registro de las Actas de las reuniones de esta Comisión, a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y no habiendo más temas que tratar, las representaciones comparecientes firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Firmas. N° 181.169

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS

#### EDICTO

El Vicepresidente Tercero, Diputado Delegado de Función Pública y Recursos Humanos, mediante Decreto de fecha 27 de noviembre de 2024, ha resuelto lo siguiente:

"Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Edicto de fecha 18 de enero de 2024 publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz se ha emitido propuesta de formalización de contrato a favor de las personas seleccionadas en la convocatoria de 7 plazas de Ayudante/a Agropecuario/a (1 reservada a personas con discapacidad), incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2018 (2) y para el año 2019 (5), Luis Mariano Estévez Palomino, con D.N.I. núm. \*\*\*4167\*\*\*, José Ramón Miranda Barcia, con D.N.I. núm. \*\*\*3523\*\*\*, Francisco Ángel Garrido Romero, con D.N.I. núm. \*\*\*4081\*\*\*, Manuel Cobeña Piñero, con D.N.I. núm. \*\*\*2705\*\*\*, Francisco Julián Valenzuela Baena, con D.N.I. núm. \*\*\*9554\*\* y Joaquín Oñate Tenorio, con D.N.I. núm. \*\*\*6608\*\*\*, y por el turno de discapacidad Manuel Agarrado Roldán con D.N.I. núm. \*\*\*5144\*\*.

Segundo.- Mediante Resolución de 20 de junio de 2024 del Diputado Delegado del Área de Función Pública y Recursos Humanos, se desestima la solicitud de excedencia presentada por Francisco Ángel Garrido Romero, con D.N.I. núm. \*\*\*4081\*\* en la plaza de Ayudante/a Agropecuario/a. Empleado, en su condición de persona seleccionada, para formalizar el contrato correspondiente como personal laboral fijo, el interesado no comparece en el día y lugar indicados sin que se indique causa de fuerza mayor o motivo que lo justifique.

Tercero.- Mediante Resolución de 23 de octubre de 2024 del Diputado Delegado de Función Pública y Recursos Humanos se estima la renuncia tácita de Francisco Ángel Garrido Romero, en su condición de aspirante seleccionado y propuesto para la formalización de contrato como personal laboral fijo en la categoría de Ayudante/a Agropecuario/a mediante Edicto de fecha 18 de enero de 2024, publicado en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, así como en la página web corporativa.

En virtud de lo anterior se requiere del Órgano de Selección relación complementaria de la persona aspirante que siga a los propuestos, según el orden del resultado definitivo del proceso selectivo, para su posible formalización del contrato, una vez se acrediten los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria.

Cuarto.- Mediante Edicto de fecha 28 de octubre de 2024 del Diputado Delegado del Área de Función Pública y Recursos Humanos, se aprueba la relación

complementaria y la propuesta de formalización de contrato a favor de Juan Carlos Herrera Rojas, con D.N.I. núm. \*\*\*2985\*\*.

Quinto.- Por la Intervención General de la Diputación Provincial de Cádiz se ha emitido informe favorable de fecha 26 de noviembre de 2024, en el que se acredita la fiscalización e intervención previa del gasto cuyo objeto es la formalización de contrato de una persona correcta fija, en la plaza indicada, dada la necesidad de la misma para garantizar la correcta prestación del servicio público de carácter esencial prestado por esta Corporación.

#### MARCO NORMATIVO

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E. de 31 de octubre).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (B.O.E. de 14 de junio).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (B.O.E. de 10 de abril).
- Bases Generales por las que se regirán los procesos selectivos para la provisión de las plazas vacantes en la plantilla de personal laboral de la Diputación Provincial de Cádiz, por el turno libre, publicadas en el BOP de Cádiz núm. 47, de 13 de marzo de 2017.
- Bases Específicas del procedimiento para la selección, en régimen de personal funcionario de carrera, de 7 plazas de Ayudante/a Agropecuario/a (1 reservada a personas con discapacidad), publicadas en el BOP de Cádiz núm. 99, de 27 de mayo de 2021.

Conforme a los siguientes Fundamentos de Derecho:

Primero.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que prevé que "siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o contratación o de su toma de posesión o incorporación al puesto de trabajo, respectivamente, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera o formalización del contrato".

Segundo.- Las retribuciones a aplicar a la formalización del contrato indicado se ajustarán a lo establecido en el Acuerdo de Negociación Colectiva para el personal laboral de la Diputación Provincial de Cádiz.

Tercero.- Queda acreditado el cumplimiento de las limitaciones establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, según lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, sobre incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida, prorrogada para el año 2024.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos vengo en RESOLVER:

PRIMERO: Autorizar la formalización del contrato como personal laboral fijo de la Diputación Provincial de Cádiz, para ocupar las plazas de Ayudante/a Agropecuario/a, identificadas con los códigos L-14.04.17, convocada a través de la Oferta de Empleo Público de esta Corporación para el año 2018 (2) y para el año 2019 (5), pertenecientes al Grupo de clasificación "LA", conforme al vigente Convenio Colectivo, a la persona seleccionada Juan Carlos Herrera Rojas, con D.N.I. núm. \*\*\*2985\*\*.

SEGUNDO: La formalización del contrato de la persona designada surtirá sus efectos oportunos a partir del día hábil siguiente a su correspondiente firma, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

TERCERO: Proceder a la publicación del acuerdo adoptado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, que será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos."

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

27/11/2024. El Vicepresidente Tercero Diputado Delegado del Área de Función Pública y Recursos Humanos. Fdo.: Jacinto Muñoz Madrid. Fdo.: Daniel Leiva Sainz.

N° 185.114

### AREA DE FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS

#### EDICTO

El Vicepresidente Tercero, Diputado Delegado de Función Pública y Recursos Humanos, mediante Decreto de fecha 27 de noviembre de 2024, ha resuelto lo siguiente:

"Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de 28 de octubre de 2024, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 210, de 30 de octubre de 2024, se dispuso la aprobación de la relación definitiva de personas admitidas y excluidas al proceso convocado para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza de Ingeniero/a Técnico/a Agrícola, incluida en la oferta de empleo público extraordinaria

FAENAS	(1)	CRITERIO MEDICION	OBSERVACIONES	
HORNACINAS	UD	UD REALMENTE EJECUTADA	NODESCONTANDOSEM2 ALICATADO	30,00 €
INGLETE	ML	ML REALMENTE EJECUTADO	EN BARRO Y PREFABRICADO EN PORCELANICOINCLUIDO PRECIO ALICATADO.	INC.
INGLETE	ML	ML REALMENTE EJECUTADO	EJECUCION INGLETE EN PORCELANICO	2,00 €
ESCOCIAS	ML			1,20 €
ESCOCIAS	UD	UD REALMENTE EJECUTADA	FABRICACION PIEZAS ESPECIALES ESQUINAS Y RINCONES	1,30 €
GRAN FORMATO	M2	SUPERFICIE IGUAL O SUPERIOR A 75X75 CM O LADO SUPERIOR A 1,2M	RENDIMIENTO IGUAL ALICATADO Y EXCESO:	6,38 €

(1) UNIDAD

ANEXO I - 2  
ESCALERAS: EXTRAS

FAENAS	(1)	CRITERIO MEDICION	OBSERVACIONES	
PELDAÑO >1ML	ML	ML REALMENTE EJECUTADO	SE PAGARA EL EXCESO EN SUMEDIDAPROPORCIONAL	
DOBLE ZANQUIN	UD	UD REALMENTE EJECUTADA	DESDE LA PRIMERA UNIDAD	1,05 €
CORTE PELDAÑO	UD	UD REALMENTE EJECUTADA	DESDE LA PRIMERA UNIDAD	0,90 €

(1) UNIDAD

Nº 25.885

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO  
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO PROVINCIAL  
DE HOSTELERÍA DE CADIZ

Expediente: 11/01/0030/2025

Fecha: 11/02/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11000065011981

Visto el texto del Acuerdo de la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ PARA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN 2024 (TABLAS SALARIALES), suscrito por la representación del Sector y la de los trabajadores y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 04-02-2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 Y ss. 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, R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; y todo ello en relación con la Ley 9/2007, de 23 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ PARA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN 2024 (TABLAS SALARIALES), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz a 11 de febrero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN  
ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ PARA LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN 2024

Por la parte Empresarial	
HO.RE.CA.	
Alfonso Jiménez Mateo.	
Jaime Suárez Ocaña	
Por la Representación Social	
CCOO	UGT
Titulares	Titulares
Manuel Montes de Oca Marín (Barrosa Garden)	Rocío Kayser Cordero (Romerijo)
Clemente Martín Sánchez (Ap. Sol Sancti Petri)	Jerónimo Núñez Rodríguez (H Tryp Caleta)
Josefa Pan Afanador (Hotel Montecastillo)	Juana Bernal Sánchez (H Duque Nájera)
Juana Galván Atienza (Hotel Sherry Park)	Jesús Martínez Fernández (HN Rota)
Miguel Ángel Glez. Bermejo (Hotel Aldiana)	
Mª Ángeles Martínez Doña (NH Almenara)	
Mª del Carmen Toro Jiménez (Barrosa Garden)	
David Forero Ruiz (H Royal Ándalus)	
Asesores	Asesores
Maite López Manzano	Matías Agrafojo Martínez
Ángel Montalvo Hita	Irene García Lupe

En la ciudad de Cádiz, siendo las 12,00 horas del día 24 de enero de 2025, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Hostelería de Cádiz en los locales de CCOO, actuando en representación de la patronal la Asociación Empresarial HORECA y en representación de los trabajadores/ras, los sindicatos CCOO y UGT, todos ellos representados por las personas al margen referenciadas, que, reconociéndose, mutuamente, como interlocutores válidos, acuerdan:

PRIMERO. - Dar cumplimiento al Art. 17 Cláusula de Revisión, por la que se procede a la aplicación de un 0,3% (exceso de la diferencia entre el 2,8% IPC Real 2024 y el 2,5 %) para la actualización de la base de cálculo de todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2024. Esta operación no genera atrasos del año 2024.

SEGUNDO. - Dicha actualización se abonará desde el 01/01/2025 y servirá como base de cálculo para el incremento 2025 que se pacte en la negociación del nuevo convenio y por ello se procede a fijar los importes definitivos 2024 detallados a continuación en los Anexos III y IV.

ANEXO III  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024  
REVISIÓN SALARIAL 2024 (0,3%)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.388,07	1.273,61	1.203,45
GRUPO 2	1.352,08	1.202,68	1.179,01
GRUPO 3	1.325,69	1.183,77	1.164,86
GRUPO 4	1.292,13	1.169,54	1.148,22
GRUPO 5	1.187,83	1.155,36	1.148,22

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.148,22 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION	
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	814,23 Euros
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	876,85 Euros
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO:	933,27 Euros
CONCEPTOS SALARIALES	
PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,77 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,63 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	598,87 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	23,30 Euros/mes.
MANUTENCION	35,75 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	7,25 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	28,52 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	35,65 Euros/trimestral.
PREMIOS DE NATALIDAD	135,41 Euros por nacimiento
AYUDA ESTUDIOS	10,27 Euros/mes.
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS	
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	82,20 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	87,39 Euros.
HORA	20,57 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHE VIEJA Y COTILLÓN 51,36 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 20,57 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.



ANEXO IV  
 TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024  
 REVISION SALARIAL 2024 (0,3%)  
 GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS  
 CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR  
 Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.388,09	1.344,49
JEFE 2ª CASINOS	1.352,08	1.320,86
OFICIAL 1ª CASINOS	1.328,02	1.285,44
CONSERJE CASINOS	1.328,02	1.285,44
OFICIAL 2ª CASINOS	1.306,51	1.261,74
ORDENANZA SALON	1.292,13	1.259,41
PORTERO CASINOS	1.292,13	1.259,41
VIGILANTE NOCHE	1.292,13	1.259,41
BOTONES (+18 AÑOS)	1.292,13	1.259,41
TELEFONISTA	1.292,13	1.259,41
JARDINERO	1.292,13	1.259,41
PERSONAL LIMPIEZA	1.164,92	1.148,22
ENCARGADO BILLAR	1.273,25	
MANTENEDOR	1.205,97	
MOZO BILLAR	1.205,97	
DEPENDIENTE	1.205,97	
	A: Especial 1ª y 2ª	B: 3ª y 4ª

TERCERO. - La actualización de la nómina y el abono de los atrasos que se generen serán abonados como fecha tope antes del 31 de marzo de 2025.

CUARTO. - Finalmente, se acuerda por los miembros de la Comisión Negociadora legitimar a Maite López Manzano, como la persona designada para llevar a cabo el Registro de la Revisión Salarial 2024, a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

ASÍ SE ACUERDA y para que conste a los efectos oportunos, se extiende la presente Acta, que es firmada por todos los asistentes en prueba de conformidad. Todo ello en la ciudad y fecha al principio expresadas.

Firmas.

Nº 25.888

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO  
 CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: RECOGIDA DE RSU Y LIMPIEZA VIARIA DE  
 BENALUP CASAS VIEJAS (FCC MEDIO AMBIENTE)**

Expediente: 11/01/0029/2025

Fecha: 14/02/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: LAURA ORTIGOSA GUERRERO

Código 11003111011999.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO RECOGIDA DE RSU Y LIMPIEZA VIARIA DE BENALUP CASAS VIEJAS (FCC MEDIO AMBIENTE), suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 03/02/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO RECOGIDA DE RSU Y LIMPIEZA VIARIA DE BENALUP CASAS VIEJAS (FCC MEDIO AMBIENTE), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 14 de febrero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

**CONVENIO COLECTIVO RECOGIDA DE RSU Y LIMPIEZA VIARIA DE  
 BENALUP CASAS VIEJAS (FCC MEDIO AMBIENTE)  
 CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL. -

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza viaria de la localidad

de Benalup Casas Viejas y la empresa FCC. Las actividades que comprenden el presente Convenio son todas las recogidas en el Pliego de Condiciones, que regula las condiciones entre la Localidad de Benalup Casas Viejas y la Empresa concesionaria.

Art. 2º.- AMBITO PERSONAL. -

El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la Tabla Salarial Anexa a este Convenio, así como a cuantos trabajadores puedan incorporarse a la empresa en los centros de trabajo de las localidades y actividades reguladas en el artículo anterior.

Art. 3º.- AMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, siendo sus efectos económicos con carácter retroactivo al uno de Enero de dos mil veinticuatro, salvo en aquellos artículos que establezcan otra entrada en vigor. Su duración será de dos años, por lo que alcanzará hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco. El presente Convenio será prorrogable de año en año, de no existir denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado hasta su sustitución por otro nuevo.

Art. 4º.- ABSORCION Y COMPENSACION. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. -

Las mejoras de este Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que se vinieran disfrutando por conceptos de idéntica naturaleza con anterioridad a su entrada en vigor cualquiera que sea el origen de su existencia.

La aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio lo será sin perjuicio del respeto íntegro de los derechos y condiciones más beneficiosas, adquiridas y reconocidas en este convenio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector y Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5º.- COMISION PARITARIA. -

5.1.- COMPOSICION. -

La Comisión Paritaria, como Comisión Mixta, estará integrada por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores y los asesores que las partes estimen oportuno.

5.2.- COMPETENCIA, PROCEDIMIENTO Y CONVOCATORIA. -

Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud la comisión deberá reunirse en un plazo no superior a las setenta y dos horas. Debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días, transcurrido al cual quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional. No obstante, la Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación a la que legalmente tenga derecho para una mejor o más completa información del asunto a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en el caso de que no exista acuerdo entre ambas partes

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación de los preceptos del presente Convenio.
- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente texto.

5.3.- DOMICILIO DE LA COMISION PARITARIA. -

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Empresa adjudicataria de este servicio y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores en S/P de AA.DD. sito en Avda. Andalucía, nº 6 – 1ª planta 11008 Cádiz por CC.OO. y la de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. en C/ Carpinteros Pol. Ind. Zahorí 11190 Benalup.

5.4.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES. -

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente lo de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresas afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPITULO II. CONDICIONES ECONOMICAS.

Art. 6º.- CONCEPTO DE RETRIBUCIONES. -

1.- Salario Base

2.- Complementos personales.

Son aquéllos que derivan de las condiciones personales del/de la trabajador/a que no hayan sido valoradas al fijar su salario base, percibiéndose con independencia del puesto de trabajo ocupado.

a.- Complemento por antigüedad.

3.- Complementos al puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el/la trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su trabajo. Su de índole funcional, y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado: