

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y Turismo de León para los años 2023-2025 (n.º Convenio 24002505011979).

Vista el acta de fecha 12 de julio de 2023 de firma del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería y Turismo de León para los años 2023-2025 (no convenio 24002505011979), y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (*BOE* 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*BOE* 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*BOCyL* 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (*BOCyL* 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En León, a 17 de julio de 2023.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría

Disposiciones Generales

Artículo 1.º.-Partes signatarias, ámbito funcional, territorial y personal

Artículo 2.º.-Obligatoriedad

Artículo 3.º.-Vigencia, duración y denuncia

Capítulo 2.-Cláusula de empleo

Artículo 4.º.-Contratación

Artículo 5.-Modalidades de contratación

A) Contratos formativos

B) Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución

C) Contrato fijo discontinuo

D) Contrato a tiempo parcial

Artículo 7.º.-Trabajos discontinuos

Artículo 8.º.-Acceso y mantenimiento del puesto de trabajo

Capítulo 3.-Retribuciones

Artículo 9.º.-Incremento y revisión salarial

Artículo 10.º.-Plus de asistencia

Artículo 11.º.-Gratificaciones extraordinarias

Artículo 12.º.-Manutención

Artículo 13.º. - Plus "Ad Personam"

Artículo 14.º.-Premio de vinculación en la empresa

Artículo 15.º.-Garantías personales

Artículo 16.º.-Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores

Artículo 17.º.-Ascensos

Artículo 18.º.-Formación

Capítulo 5.-Tiempo de trabajo

Artículo 19.º.-Jornada de trabajo

Artículo 20.º.-Horas extraordinarias y nocturnas

Artículo 21.-Descanso diario

Artículo 22.-Descanso semanal

Artículo 23.º.-Permisos retribuidos

Artículo 24.º.-Vacaciones

Artículo 25.º.-Días festivos trabajados

Capítulo 6.-Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 26.-Principio de igualdad

Artículo 27.-Principio de no discriminación

Artículo 28.-Planes de igualdad

Artículo 29.º.-Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

Artículo 30.º.-Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad

Artículo 31.º.-Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Capítulo 7.-Modificación y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 32.º.-Trabajos de categoría superior

Artículo 33.º.-Trabajos de categoría inferior

Artículo 34.º.-Excedencia voluntaria

Artículo 35.º.-Enfermedad

Capítulo 8.-Régimen disciplinario

Artículo 36.º.-Régimen disciplinario laboral

Capítulo 9.-Derechos colectivos

Artículo 37.º.-Comité de empresa

Artículo 38.-Secciones sindicales

Artículo 39.º.-Derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación

Capítulo 10.-Seguridad y salud laboral

Artículo 40.º.-Seguridad y salud laboral

Artículo 41.º.-Ropa de trabajo y utillaje

Capítulo 11.-Comisión paritaria del Convenio

Artículo 42.º.-Comisión Paritaria

Disposiciones adicionales

Primera- Adecuación del presente Convenio a las áreas funcionales y grupos del VI ALEH

Segunda- Promoción Profesional

Tercera- Póliza de accidentes

Anexo I.–Tablas salariales 2023-2025

Tablas salariales año 2023

Tablas salariales año 2024

Tablas salariales año 2025

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025

Capítulo 1.–Disposiciones generales

Artículo 1.º.–Partes signatarias, ámbito funcional, territorial y personal.

Partes signatarias. -El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Hostelería de León integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.)

Ámbito funcional: El presente convenio es de aplicación a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería.

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, “cibercafés”, gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura. La inclusión, en su caso, requerirá pacto previo de la Comisión negociadora del ALEH.

Ámbito territorial: Los preceptos de este Convenio Colectivo obligan a todas las Empresas y establecimientos abiertos en la provincia de León, que estén en funcionamiento en la actualidad o inicien su actividad durante la vigencia del mismo, y que estén clasificados como actividad hostelera en sus diversas clases o categorías por las disposiciones sectoriales vigentes, futuras y/o lo regulado en el ALEH

Ámbito personal: Comprende este Convenio a la totalidad del personal que preste sus servicios en las empresas o establecimientos anteriormente reseñados, cualquiera que sea su modalidad de contratación, sin más excepciones que las previstas en las disposiciones legales vigentes futuras y/o lo regulado en el ALEH

Artículo 2.º.–Obligatoriedad:

Las normas pactadas en este Convenio tendrán carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales que se desarrollen dentro de los ámbitos descritos en el artículo anterior.

Artículo 3.º.–Vigencia, duración y denuncia:

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Of de León y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2025, surtiendo efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2023.

Las partes acuerdan que las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 2026, den comienzo durante la primera quincena de enero de dicho año al objeto de que exista la menor retroactividad posible.

Denuncia: Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2026 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad.

Capítulo 2.–Cláusula de empleo

Artículo 4.º.–Contratación.

Todas las personas que presten sus servicios en el sector, deberán causar alta en la Seguridad Social desde el primer día de su incorporación a la empresa, y su contratación se ajustará a las normas legalmente establecidas, vigentes en cada momento, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

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

Todas las empresas vienen obligadas a entregar al trabajador/a fotocopia del justificante del parte de alta en la Seguridad Social en un plazo de 15 días a partir del ingreso en el trabajo, a petición del interesado/a.

La empresa, previa petición, entregará trimestralmente a la representación legal de sus trabajadores/as una relación con el número de contratos celebrados por tiempo determinado en dicho periodo, sea cual sea la modalidad legal a la que se acojan, especificando el nombre y apellidos de los trabajadores contratados, el tiempo de duración del contrato y la fecha de inicio y finalización del mismo.

La contratación del personal deberá hacerse siempre por escrito.

Artículo 5.–Modalidades de contratación.

A) Contratos formativos

1. El contrato de formación en alternancia, se regirá por lo dispuesto en el ALEH y subsidiariamente por lo dispuesto en el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o legislación que lo desarrolle.

La retribución no podrá ser inferior al 80% el primer año ni al 90% por ciento el segundo, respecto de la fijada en éste convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas. Se regirá por lo dispuesto en el ALEH y subsidiariamente por lo dispuesto en el 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 o legislación que lo desarrolle.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser inferior a las retribuciones establecidas en este convenio colectivo para las categorías que desarrollen tareas iguales a las designadas en dichos contratos, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en contrato. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.

1.–De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere., siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo

en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

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

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

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

C) Contrato fijo discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

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

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

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

3. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación de 15 días.

El cese de actividad se realizará con un preaviso de 7 días. en caso de incumplimiento de dichos días, tanto por parte de la empresa como del trabajador, se procederá al abono o descuento del salario correspondiente a los días de preaviso dejados de cumplir.

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

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

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, se establece que el plazo máximo de inactividad entre subcontratas, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Se acuerda la posibilidad de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

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

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

D) Contrato a tiempo parcial

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

Artículo 6.º.—Conversión de contratos temporales en indefinidos. -

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

Artículo 7.º.—Trabajos discontinuos. -

Todo trabajador/a que realice trabajos discontinuos, tendrá preferencia para cubrir los puestos que queden vacantes en la empresa respecto a las personas que no hayan trabajado en la misma.

Artículo 8.º.—Acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

1.—El ingreso de las trabajadoras y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales y especiales sobre colocación vigentes en cada momento.

2.—Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, parcial, o mediante contratos formativos.

3.—Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del colectivo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Capítulo 3.—Retribuciones

Artículo 9.º.—Incremento y revisión salarial

El incremento que se pacta, para los años de vigencia del presente convenio es, para el año 2023, 4%, para el año 2024, 3,50%, y para el año 2025, un 3,50%, tal y como se establece en el Anexo I del presente convenio.

Los atrasos ocasionados se abonarán en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del convenio.

Cláusula de revisión salarial. - En caso de que el IPC de los años 2023, 2024 y 2025 sea superior al 11%, se realizará un incremento en la diferencia entre la citada cantidad y el IPC de dichos años, con un tope máximo del 1% para los tres años, es decir, el salario para esos años no podrá ser, en ningún caso, superior al 12%, pasando a tablas salariales la posible diferencia del IPC con efectos de 01-01-2026, y por tanto sin carácter retroactivo.

No obstante, lo anterior, en la negociación del convenio colectivo para el año 2026 se reactivará la cláusula de revisión salarial pactada en el artículo 9 del Convenio Colectivo correspondiente a los años 2008 a 2010, en los términos que se acuerden para el citado convenio a negociar.

Artículo 10.º.—Plus de asistencia.—

Se abonará como plus de asistencia a todos los trabajadores/as, sea cual sea la actividad en la empresa, por día de asistencia efectiva al trabajo, la cantidad de 4,64 € para el año 2023, 4.80 € para el año 2024, y 4,97 € para el año 2025.

Artículo 11.º.—Gratificaciones extraordinarias.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, regirán las siguientes gratificaciones:

- a) Navidad. - 30 días de salario garantizado más antigüedad, ahora llamada "Plus Ad Personam". Fecha de devengo: 15 de diciembre.
- b) Julio. - 30 días de salario garantizado más antigüedad, ahora llamada "Plus Ad Personam". Fecha de devengo: 15 de Julio.
- c) Septiembre. - 30 días de salario garantizado más antigüedad, ahora llamada "Plus Ad Personam". Fecha de devengo: 1 de octubre.

Artículo 12.º.—Manutención. -

Los/las trabajadores/as que presten sus servicios en establecimientos con comedor abierto al público según la normativa Turística en vigor, tendrán derecho como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención o un complemento mensual de 23,82 € para el año 2023; 24,65 € para el año 2024 y para el año 2025, 25,52 €.

La comida será digna y única para todos.

Artículo 13.º. - Plus “Ad Personam”.

Las cantidades que el personal afectado por el presente Convenio venía percibiendo en concepto de antigüedad, más el devengo de la parte proporcional de los tramos de antigüedad generados hasta la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA el día 30 de marzo de 2016, se convirtieron a partir de la citada fecha en un complemento personal consolidado, denominado “Plus Ad Personam”, no participando desde esa fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible, ni compensable.

Artículo 14.º.–Premio de vinculación en la empresa.

Los/as trabajadores/as que lleven prestando servicio en la misma empresa un mínimo de quince años consecutivos y causen baja por cualquier causa, excepto por despido procedente, tendrán derecho a disfrutar por éste concepto dos meses de vacaciones retribuidas según salario que le corresponda además de la antigüedad, ahora denominado “Plus Ad Personam” y un mes más de vacaciones en las mismas condiciones por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

En el supuesto de que por cualquier motivo no se disfrutase dicho premio antes del cese, se abonará el mismo junto a la correspondiente liquidación final.

Artículo 15.º.–Garantías personales:

Se respetarán las situaciones que se consideren más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y que hubieren sido pactadas con anterioridad al mismo o que en lo sucesivo se pacten.

Para todos/as los/las trabajadores/as afectados/as por este Convenio, y en situación de alta en la empresa, se fija un salario bruto mínimo anual de 16.623,96 € para el año 2023, 17.205,80 € para el año 2024, y para el año 2025, 17.808,00 € que se percibirá en proporción al tiempo trabajado y siempre que no exista alguna disposición de rango superior en contra

Artículo 16.º.–Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En este punto se estará a lo dispuesto en el Art 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente en cada momento.

Capítulo 4.–Clasificación profesional y promoción en el trabajo.

Artículo 17.º.–Ascensos. -

Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento

Artículo 18.º.–Formación. -

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

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

Capítulo 5.–Tiempo de trabajo.

Artículo 19.º.–Jornada de trabajo:

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.790 horas de trabajo efectivas en cómputo anual. Para su equivalencia en cómputo semanal, se estará a lo dispuesto en el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, que fija dicha jornada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de al menos dos horas de duración.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad

hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Artículo 20.º.—Horas extraordinarias y nocturnas.

1.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 19 del presente Convenio. La hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con al menos un incremento del 62 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o se compensará por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

Para el cálculo de las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula:

Precio hora extraordinaria: [(Salario Base + “Plus ad personam”) x 15] +(plus Asistencia mes+plus manutención mes) X11

Dividido todo ello entre las horas anuales (1790)

Y el resultado multiplicado por 1.62

2.—El número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y a ochenta al año.

3.—No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4.—La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

5.—La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

6.—Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno.

En cualquier caso, las horas nocturnas realizadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas de la madrugada se retribuirán con un incremento del 25% sobre el salario base.

Salario base x 25%

Artículo 21.—Descanso diario:

Las personas trabajadoras que realicen una jornada de 6 horas o más de forma continuada, dispondrán de un período de descanso diario de al menos 30 minutos. Dicho período se retribuirá como trabajo y se computará como parte de la jornada laboral a todos los efectos.

Artículo 22.–Descanso semanal:

Todos los trabajadores/as afectados por éste convenio, tendrán derecho a dos jornadas ininterrumpidas de descanso semanal.

Artículo 23.º.–Permisos retribuidos:

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se detallan:

A. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho

B. Cinco días por, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado., incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El trabajador podrá optar a disfrutar esos cinco días de manera alternativa preavisando con 24 horas de antelación para los días que se disfruten de forma alterna y aportando justificante de que, en el momento de cada uno de los días de permiso, persiste ingreso hospitalario

B bis. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

C. Dos días por traslado del domicilio habitual.

D. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

E. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este convenio.

F. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

G. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) 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, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este convenio colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

En el supuesto de la acumulación de la reducción en jornadas completas siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y el trabajador, la duración será de 14 días laborables

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar

por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

H. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado J) de este artículo.

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

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

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

J. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados G, H e I de este artículo, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario/a con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados G, H e I de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

K. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

L. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto el trabajador/a, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

M. Por boda de hijos/as, padres, hermanos/as, hermanos/as políticos, primera comunión y bautizo de hijos/as, nietos/as, o acto similar según la religión, 1 día.

N. Para concurrir a exámenes en centro de formación académica, profesional y social, el tiempo necesario que precise el trabajador/a, siendo retribuidos los 10 primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.

En los casos previstos en los apartados b) b bis), m), y n), estos permisos se incrementarán en las siguientes escalas:

- Un día más, si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de la provincia.
- Dos días más, si se produce en las provincias limítrofes.
- Tres días más, si se produce en el resto de España.

O. Previa solicitud con un mínimo de siete días de antelación, el trabajador/a podrá destinar un día al año para asuntos personales.

P. El tiempo necesario para acudir al médico.

Permiso parental no retribuido.–

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 24.º.–Vacaciones:

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas al año. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Si dentro de los treinta y un días naturales de vacaciones, coincidiera alguno de los festivos, se computará aparte.

Artículo 25.º.–Días festivos trabajados:

Los días festivos no recuperables y trabajados, podrán ser acumulados y disfrutados entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. Se tendrá en cuenta los días de descanso que corresponderían al período de disfrute y que se establecen en dos días más o su parte proporcional, de acuerdo con la siguiente escala:

Festivos trabajados a disfrutar	Compensación descanso adicional
De 2 a 3	1 día
De 4 a 5	2 días
De 6 a 8	3 días
De 9 a 11	4 días
De 12 a 14	5 días

Si no existiera acuerdo, se disfrutarán en el período de 15 días anteriores o posteriores a la fecha del festivo, salvo pacto en contrario.

Capítulo 6.–Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 26.–Principio de igualdad:

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 27.–Principio de no discriminación:

Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 28.–Planes de igualdad:

Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento

Artículo 29.º.–Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento

Artículo 30.º.–Transparencia en la implantación del plan de igualdad:

Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31.º.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento

Capítulo 7.–Modificación y suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 32.º.–Trabajos de categoría superior:

Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento.

Artículo 33.º.–Trabajos de categoría inferior. -

Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento

Artículo 34.º.–Excedencia voluntaria:

El trabajador/a con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, causando baja definitiva si no solicita el reingreso con una antelación de al menos a 30 días a la fecha del vencimiento.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador/a excedente, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Excedencias especiales: Pasarán a esta situación los trabajadores/as que sean nombrados para cargos políticos o sindicales, cuyo desempeño implique el abandono de sus tareas habituales en la empresa. Esta excedencia comporta la reserva de plaza para el momento en que concluya la situación que la motiva.

Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de resolución judicial o administrativa.

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

Artículo 35.º.–Enfermedad.

La ausencia del trabajo derivada de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad común o profesional, no determina la extinción del contrato de trabajo, siempre que la situación de incapacidad se halle debidamente acreditada por la Seguridad Social o por los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de trabajo correspondiente, no sea atribuible al trabajador/a y no exceda en su duración de los periodos que establece para esta situación el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Si la función que corresponda realizar al trabajador/a durante el tiempo que se encuentre de baja por enfermedad o accidente fuere desempeñada por los compañeros/as del mismo, la empresa estará obligada, siempre que aquél llevara en ésta un mínimo de seis meses, a satisfacerle durante un periodo máximo de doce meses, el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de incapacidad temporal por I.T., alcance el cien por cien de la Base de Cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

En el supuesto de que la empresa sustituya al accidentado/a o enfermo/a con un trabajador/a interino, aquélla sólo estará obligada a satisfacer al enfermo/a o accidentado/a, el complemento a que se refiere el párrafo anterior cuando éste llevare a su servicio más de diez años y tan sólo a partir del octavo día de baja y durante un mes.

Todo ello sin perjuicio de lo que establezcan otras disposiciones de rango superior que hayan sido dictadas sobre la materia o que se dicten en lo sucesivo.

Capítulo 8.–Régimen disciplinario.

Artículo 36.º.–Régimen disciplinario laboral. -

Aptdo. I.–Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

Se estará a lo dispuesto en el ALEH

Aptdo. II.–Graduación de las faltas

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Aptdo. III.–Procedimiento sancionador

Se estará a lo dispuesto en el ALEH

Aptdo. IV.–Faltas leves

Se estará a lo dispuesto en el ALEH

Aptdo. V.–Faltas graves Se estará a lo dispuesto en el ALEH

Aptdo. VI. -Faltas muy graves

Se estará a lo dispuesto en el ALEH

Aptdo. VII.–Clases de sanciones

Se estará a lo dispuesto en el ALEH

Apdo. VIII.–Prescripción

Se estará a lo dispuesto en el ALEH

Capítulo 9.–Derechos colectivos.

Artículo 37.º.–Comité de empresa. –

Es el órgano unitario de representación de los trabajadores/as en la empresa y tiene funciones que viene desarrollando en la actualidad. Recibirá información de la marcha de la empresa económica y financiera, política de inversiones, e intervendrá previamente a los expedientes de crisis, sanciones por faltas muy graves, movilidad de personal y sistema de contratación de personal nuevo. Se les facilitará un local de reuniones en la empresa. Todos/as los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa hasta nueve miembros dispondrán de veinticuatro horas al mes para el ejercicio de sus funciones.

Para el resto de comités de empresa según R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con un mínimo de veinticuatro horas mensuales.

Se podrá hacer uso de dichas horas sindicales a requerimiento del Sindicato y podrán acumularse mensualmente en uno o varios miembros.

Artículo 38.–Secciones sindicales. –

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán condicionar el empleo de un trabajador/a o perjudicarlo/a de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, recibir la información que le remita su sindicato y distribuirla, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En los centros de trabajo en los que no exista Comité de Empresa o cuya plantilla tenga un mínimo de cincuenta trabajadores/as, los tablones de anuncios podrán ser utilizados por aquellas secciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de afiliación, reconociéndose un Delegado/a de la misma, que poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por éste Convenio que a los miembros del Comité de Empresa y podrán atender a los trabajadores/as en su centro de trabajo o realizar las funciones que su Sindicato le confiera.

Los Delegados/as sindicales representan y defienden los intereses del Sindicato a quien representan y a los afiliados/as del mismo en la empresa, y servirán de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Prevención de Riesgos Laborales, con voz y sin voto, Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición el Comité de empresa, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Los Comités de Empresa y/o Delegados/as de Personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 39.º.—Derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación. -

1.—El empresario/a entregará a la representación legal de los trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores/as.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario/a, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores/as, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores/as también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Servicio Público de Empleo la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2.—El empresario/a notificará a los representantes legales de los trabajadores/as las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3.—Los representantes de los trabajadores/as deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario/a sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

4.—Los representantes de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5.—El empresario/a, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores/as, o bien que el trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario/a impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

6.—La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores/as fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

7.—Las acciones u omisiones de los empresarios/as contrarias a los derechos de información reconocidos en la presente Ley serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en la Ley citada.

Capítulo 10.—Seguridad y salud laboral.

Artículo 40.º.—Seguridad y salud laboral.

1.—El personal de las Empresas de Hostelería, tendrán derecho a un examen médico anual a cargo de estas.

2.—Las partes firmantes de éste Convenio asumen el compromiso de desarrollar la Protección de la Salud y la Seguridad en el trabajo, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

(Ley 31/95, de 8 de noviembre), y entienden que el derecho de los/las trabajadores/as a desarrollar su trabajo en un medio seguro y saludable que se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la Empresa.

3.–A tenor del anterior compromiso, las Empresas y los trabajadores/as de las mismas, asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengán determinadas por las disposiciones de éste Convenio y por la Legislación vigente en cada momento, y en función de las situaciones de riesgo existentes, ambas partes planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

4.–Conforme establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas del Sector, están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

5.–Los/as Delegados/as de Prevención, serán designados/as por y entre los Representantes del Personal en la Empresa o Centro de trabajo y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

6.–El empresario/a procurará la formación necesaria a los/as Delegados/as de Prevención nombrados en la Empresa para que puedan ejercer con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.

7.–Las Empresas al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en el feto.

8.–La Formación de los/as trabajadores/as en materia de Prevención de Riesgos, se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo las partes negociadoras de éste Convenio, en su condición de Representantes de la parte empresarial y social del Sector.

9.–La protección de la maternidad en los términos previstos en el artículo 45.1e) del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de riesgo durante el embarazo, la trabajadora, tendrá derecho a acogerse a las prestaciones económicas que regula artículo 187 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y con cargo exclusivo, en su caso, a la Entidad Gestora.

Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

En el término de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, se constituirá una comisión de Seguridad y Salud laboral, que tendrá carácter paritario (constituido por 4 representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de León y 4 representantes de los trabajadores de las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO.

Esta Comisión, se dotará de su propio Reglamento y tendrá como funciones la elaboración, desarrollo y promoción de actividades y medidas sobre Prevención de Riesgos en la Hostelería, para su aplicación en las Empresas, el diseño, promoción e impartición a los/as trabajadores/as de la Hostelería de cursos sobre Prevención de Riesgos y la formalización de Acuerdos y Convenios Sectoriales de colaboración con las Administraciones Públicas y Entidades privadas que desarrollen o promuevan actividades análogas.

Artículo 41.º.–Ropa de trabajo y utillaje:

Las empresas, vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa y herramientas de trabajo. Se entenderá como ropa de trabajo el uniforme completo de acuerdo con el trabajo efectuado.

La conservación y limpieza de los uniformes de trabajo correrán a cargo de la empresa. Quedará, excluidos de estos cuidados la chaquetilla blanca, camisa y el pantalón negro.

Se entenderá que son prendas de uso obligatorio, exclusivamente las que facilite la empresa.

Capítulo 11.–Comisión paritaria del Convenio.

Artículo 42.º.–Comisión paritaria.

- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y control del presente Convenio de hostelería, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes para su aplicación, estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo y cuatro por la parte empresarial. Dicha representación es la siguiente:

- 1.–Por la representación empresarial.
 - D. Óscar García Martínez
 - D. Martín Méndez Prieto
 - Dña. María Vidal Fernández
 - D. Javier Rodríguez Martínez

- 2.–Por la representación de los trabajadores.
 - D. Óscar Cueto Díaz (U.G.T.)
 - Dña. Diana Mar Alonso Sánchez (U.G.T.)
 - D. Ramón Jorge Martínez (CCOO)
 - D. Nuria González Nogueira (CC.OO.)

Asimismo, serán miembros natos de ésta Comisión, dos representantes por la representación empresarial y un representante por cada sindicato firmante de este Convenio Colectivo (U.G.T. y CC.OO.).

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- 1.–Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
- 2.–Realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- 3.–Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados/as para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta, eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se retire la misma.

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

Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

Todo ello dejando a salvo las competencias atribuidas al VI Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería o aquel que le sustituya.

Disposiciones adicionales

Primera- Adecuación del presente Convenio a las Áreas funcionales y grupos del VI ALEH.

Se acompaña al presente texto, asimilación a la clasificación profesional contenida en el VI ALEH.

En todo caso, se remite a dicho texto, toda controversia y/o duda que surja en relación con las clasificaciones profesionales.

Segunda- Promoción profesional

Ayudantes de camarero/a.—Transcurridos 24 meses en la empresa o grupo de empresas con la categoría de ayudante de camarero, se pasará de forma automática a la categoría superior dentro de dicha empresa o grupo de empresas, siempre que el número de ayudantes sea igual o superior al número de camarero/as, decidiendo la empresa a quien asciende de categoría, en cada momento.

Tercera- Póliza de accidentes

Para los casos de muerte o invalidez permanente absoluta o gran invalidez del trabajador, derivados de accidente de trabajo, la empresa garantizará a los herederos o al citado trabajador, durante los años 2023, 2024 y 2025, una indemnización en las siguientes cuantías:

Año	Fallecimiento	Incapacidad permanente absoluta	Gran invalidez
2023	45.000,00 €	50.000,00 €	55.000,00 €
2024	46.575,00 €	51.750,00 €	56.925,00 €
2025	48.205,12 €	53.561,25 €	58.917,37 €

ANEXO I.–TABLAS SALARIALES 2023-2025

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

Área funcional primera

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1.º	1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,46 €
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1.º	1.420,19 €	1.289,60 €	1.218,03 €
Contable general.	Jefe/a administración.	1.º	1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,46 €
Jefe de personal			1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,46 €
Primer conserje de día.	Primer/a conserje.	1.º	1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,46 €
Segundo conserje de día.			1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Recepcionista.	Recepcionista.	2.º	1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Cajero/a			1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Conserje de noche.	Conserje.	2.º	1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Interventor.	Administrativo/a.	2	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Contable.			1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Oficial Administrativo			1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Ayudante de recepción.	Ayudante/a recepción y/o conserjería	2.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Ayudante de conserjería.		2.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Telefonista de 1.ª	Telefonista		1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Telefonista de 2.ª			1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Auxiliar administrativo	Ayudante/a administrativo/a	2.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Portero.	Auxiliar recepción y conserjería.	3.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Vigilante de noche.			1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Ordenanza de salón.			1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Botones.			1.182,22 €	1.145,22 €	1.108,28 €
Mozo de equipajes			1.182,22 €	1.145,22 €	1.108,28 €
Aspirante Administración			1.182,22 €	1.145,22 €	1.108,28 €

Área funcional segunda

Cocina y Economato

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1.º	1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,14 €
2.º Jefe de cocina.	2.º Jefe/a cocina.	1.º	1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Jefe de partida.	Jefe/a partida.	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Cocinero.	Cocinero/a.	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Repostero Jefe	Repostero/a.	2.º	1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Oficial Repostero.			1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Encargado de economato y bodega.	Encargado/a economato.	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Bodeguero.			1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Ayudante de cocinero.	Ayudante/a cocina.	2.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Ayudante de repostero.			1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Cafetero.			1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Ayudante de economato y cafeterías	Ayudante/a economato.	2.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Ayudante de economato y bodega.			1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Pinche.	Auxiliar cocina/economato	3.º	1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,28 €
Fregador.			1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,28 €

Área funcional tercera

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

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1.º	1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,14 €
1.º jefe de comedor			1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,14 €
1.º encargado/a general de Cafetería			1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,14 €
2.º Jefe de comedor.	2.º Jefe/a restaurante o sala.	1.º	1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
2.º Encargado de mostrador.			1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Jefe de operaciones.	Jefe/a operaciones catering.	1.º	1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,14 €
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,02 €
Camarero.	Camarero/a.	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,02 €
Cajero de Comedor.			1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,27 €
1.º Barman o barwoman (barras americanas)	Barman/Barwoman.	2.º	1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,14 €
2.º Barman/barwoman.			1.420,19 €	1.289,60 €	1.218,03 €
Sumiller.	Sumiller/a.	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Jefe de sala de catering.	Jefe/a sala catering.	2.º	1.731,57 €	1.593,08 €	1.454,14 €
Supervisor./ Jefe de equipo	Supervisor/a catering.	2.º	1.420,19 €	1.289,61 €	1.218,03 €
Ayudante de camarero.	Ayudante/a camarero/a.	3.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Ayudante de dependiente.			1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Ayudante de preparación.	Asistente preparador/montador de catering.	3.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €
Montador de discos		3.º	1.256,06 €	1.182,22 €	1.108,28 €

Área funcional cuarta

Pisos y Limpieza

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Encargada general o gobernanta de primera.	Gobernante/a o Encargado/a general.	1.º	1.420,19 €	1.289,60 €	1.218,03 €
Gobernanta de segunda.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1.º	1.361,25 €	1.289,60 €	1.218,14 €
Encargada de Lencería o Lavadero.			1.361,25 €	1.289,60 €	1.218,14 €
Lencería	Camarero/a pisos.	2.º	1.361,25 €	1.289,60 €	1.218,14 €
Camarera/o de habitación			1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,27 €
Planchadora			1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,27 €
Costurero/a - lencería			1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,27 €
Lavandera/o			1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,27 €
Limpiador/a.	Auxiliar pisos y limpieza.	3.º	1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,27 €
Mozo de limpieza			1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,27 €

Área funcional quinta

Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Encargado de trabajos (Servicio técnico).	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.	1.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €
Oficial mecánico/a o calefactor/a	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios).	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €
Oficial Ebanista			1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €
Oficial Carpintero			1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €
Oficial Jardinero.			1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €
Ayudante de mecánico o Calefactor.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	3.º	1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,28 €
Ayudante de jardinero			1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,28 €
Ayudante carpintero/ ebanista			1.182,22 €	1.145,23 €	1.108,28 €

Área funcional sexta
Servicios Complementarios

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Área de nueva creación.	Responsable servicio.	1.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €
	Técnico Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €
	Especialista Servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).	2.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €
	Auxiliar Servicio (Auxiliar Atención al Cliente y Auxiliar de piscina o balneario).	3.º	1.361,25 €	1.289,61 €	1.218,14 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Área funcional primera

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1.º	1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,37 €
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1.º	1.469,90 €	1.334,74 €	1.260,66 €
Contable general.	Jefe/a administración.	1.º	1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,37 €
Jefe de personal			1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,37 €
Primer conserje de día.	Primer/a conserje.	1.º	1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,37 €
Segundo conserje de día.			1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Recepcionista.	Recepcionista.	2.º	1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Cajero/a			1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Conserje de noche.	Conserje.	2.º	1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Interventor.	Administrativo/a.	2	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Contable.			1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Oficial Administrativo			1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Ayudante de recepción.	Ayudante/a recepción y/o conserjería	2.º	1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Ayudante de conserjería.		2.º	1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Telefonista de 1.ª	Telefonista		1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Telefonista de 2.ª			1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Auxiliar administrativo	Ayudante/a Administrativo/a	2.º	1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Portero.	Auxiliar Recepción y Conserjería.	3.º	1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Vigilante de noche.			1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Ordenanza de salón.			1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Botones.			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,07 €
Mozo de equipajes			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,07 €
Aspirante Administración			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,07 €

Área funcional segunda

Cocina y Economato

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1.º	1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,04 €
2.º Jefe de cocina.	2.º Jefe/a cocina.	1.º	1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Jefe de partida.	Jefe/a partida.	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Cocinero.	Cocinero/a.	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Repostero Jefe	Repostero/a.	2.º	1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Oficial Repostero.			1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Encargado de economato y bodega.	Encargado/a economato.	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Bodeguero.			1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Ayudante de cocinero.	Ayudante/a cocina.	2.º	1.300,02 €	1.223,59 €	1.147,07 €
Ayudante de repostero.			1.300,02 €	1.223,59 €	1.147,07 €
Cafetero.			1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Ayudante de economato y cafeterías	Ayudante/a economato.	2.º	1.300,02 €	1.223,59 €	1.147,07 €
Ayudante de economato y bodega.			1.300,02 €	1.223,59 €	1.147,07 €
Pinche.	Auxiliar cocina/economato	3.º	1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,07 €
Fregador.			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,07 €

Área funcional tercera

Restaurante, sala, bar y similares, colectividades y pista para catering

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1.º	1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,04 €
1.º jefe de comedor			1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,04 €
1.º encargado/a general de Cafetería			1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,04 €
2.º Jefe de comedor.	2.º Jefe/a restaurante o sala.	1.º	1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
2.º Encargado de mostrador.			1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Jefe de operaciones.	Jefe/a operaciones catering.	1.º	1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,04 €
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,65 €
Camarero.	Camarero/a.	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,65 €
Cajero de Comedor.			1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,06 €
1.º Barman o barwoman (barras americanas)	Barman/Barwoman.	2.º	1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,04 €
2.º Barman/barwoman.			1.469,90 €	1.334,74 €	1.260,66 €
Sumiller.	Sumiller/a.	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Jefe de sala de catering.	Jefe/a sala catering.	2.º	1.792,17 €	1.648,84 €	1.505,04 €
Supervisor./ Jefe de equipo	Supervisor/a catering.	2.º	1.469,90 €	1.334,75 €	1.260,66 €
Ayudante de camarero.	Ayudante/a camarero/a.	3.º	1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Ayudante de dependiente.			1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Ayudante de preparación.	Asistente preparador/montador de catering.	3.º	1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €
Montador de discos		3.º	1.300,02 €	1.223,60 €	1.147,07 €

Área funcional cuarta

Pisos y Limpieza

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Encargada general o gobernanta de primera.	Gobernante/a o Encargado/a general.	1.º	1.469,90 €	1.334,74 €	1.260,66 €
Gobernanta de segunda.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1.º	1.408,89 €	1.334,74 €	1.260,77 €
Encargada de Lencería o Lavadero.			1.408,89 €	1.334,74 €	1.260,77 €
Lencería	Camarero/a pisos.	2.º	1.408,89 €	1.334,74 €	1.260,77 €
Camarera/o de habitación			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,06 €
Planchadora			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,06 €
Costurero/a - lencería			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,06 €
Lavandera/o			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,06 €
Limpiador/a.	Auxiliar pisos y limpieza.	3.º	1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,06 €
Mozo de limpieza			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,06 €
			0	0	0

Área funcional quinta

Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Encargado de trabajos (Servicio técnico).	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.	1.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €
Oficial mecánico/a o calefactor/a	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios).	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €
Oficial Ebanista			1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €
Oficial Carpintero			1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €
Oficial Jardinero.			1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €
Ayudante de mecánico o Calefactor.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	3.º	1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,07 €
Ayudante de jardinero			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,07 €
Ayudante carpintero/ ebanista			1.223,60 €	1.185,31 €	1.147,07 €

Área funcional sexta
 Servicios Complementarios

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Área de nueva creación.	Responsable servicio.	1.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €
	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).	2.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).	3.º	1.408,89 €	1.334,75 €	1.260,77 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Área Funcional Primera

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1.º	1.854,90 €	1.706,55 €	1.558,05 €
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1.º	1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Contable general.	Jefe/a administración.	1.º	1.854,90 €	1.706,55 €	1.558,05 €
Jefe de personal			1.854,90 €	1.706,55 €	1.558,05 €
Primer conserje de día.	Primer/a conserje.	1.º	1.854,90 €	1.706,55 €	1.558,05 €
Segundo conserje de día.			1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Recepcionista.	Recepcionista.	2.º	1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Cajero/a			1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Conserje de noche.	Conserje.	2.º	1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Interventor.	Administrativo/a.	2	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Contable.			1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Oficial Administrativo			1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Ayudante de recepción.	Ayudante/a recepción y/o conserjería	2.º	1.345,52 €	1.266,42 €	1.187,22 €
Ayudante de conserjería.		2.º	1.345,52 €	1.266,42 €	1.187,22 €
Telefonista de 1.ª	Telefonista		1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Telefonista de 2.ª			1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Auxiliar administrativo	Ayudante/a administrativo/a	2.º	1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Portero.	Auxiliar recepción y conserjería.	3.º	1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Vigilante de noche.			1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Ordenanza de salón.			1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Botones.			1.266,42 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Mozo de equipajes			1.266,42 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Aspirante Administración			1.266,42 €	1.226,80 €	1.187,22 €

Área funcional segunda

Cocina y Economato

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1.º	1.854,90 €	1.706,55 €	1.557,71 €
2.º Jefe de cocina.	2.º Jefe/a cocina.	1.º	1.521,35 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Jefe de partida.	Jefe/a partida.	2.º	1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Cocinero.	Cocinero/a.	2.º	1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Repostero Jefe	Repostero/a.	2.º	1.521,35 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Oficial Repostero.			1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Encargado de economato y bodega.	Encargado/a economato.	2.º	1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Bodeguero.			1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Ayudante de cocinero.	Ayudante/a cocina.	2.º	1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Ayudante de repostero.			1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Cafetero.			1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Ayudante de economato y cafeterías	Ayudante/a economato.	2.º	1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Ayudante de economato y bodega.			1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Pinche.	Auxiliar cocina/economato	3.º	1.266,42 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Fregador.			1.266,42 €	1.226,80 €	1.187,22 €

Área funcional tercera

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

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1.º	1.854,90 €	1.706,55 €	1.557,71 €
1.º jefe de comedor			1.854,90 €	1.706,55 €	1.557,71 €
1.º encargado/a general de Cafetería			1.854,90 €	1.706,55 €	1.557,71 €
2.º Jefe de comedor.	2.º Jefe/a restaurante o sala.	1.º	1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
2.º Encargado de mostrador.			1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Jefe de operaciones.	Jefe/a operaciones catering.	1.º	1.854,90 €	1.706,55 €	1.557,71 €
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,77 €
Camarero.	Camarero/a.	2.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,77 €
Cajero de Comedor.			1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,21 €
1.º Barman o barwoman (barras americanas)	Barman/Barwoman.	2.º	1.854,90 €	1.706,55 €	1.557,71 €
2.º Barman/barwoman.			1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Sumiller.	Sumiller/a.	2.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Jefe de sala de catering.	Jefe/a sala catering.	2.º	1.854,90 €	1.706,55 €	1.557,71 €
Supervisor./ Jefe de equipo	Supervisor/a catering.	2.º	1.521,35 €	1.381,47 €	1.304,78 €
Ayudante de camarero.	Ayudante/a camarero/a.	3.º	1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Ayudante de dependiente.			1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Ayudante de preparación.	Asistente preparador/montador de catering.	3.º	1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €
Montador de discos		3.º	1.345,52 €	1.266,43 €	1.187,22 €

Área funcional cuarta

Pisos y Limpieza

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Encargada general o gobernanta de primera.	Gobernante/a o Encargado/a general.	1.º	1.521,35 €	1.381,46 €	1.304,78 €
Gobernanta de segunda.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1.º	1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,90 €
Encargada de Lencería o avadero.			1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,90 €
Lencería	Camarero/a pisos.	2.º	1.458,20 €	1.381,46 €	1.304,90 €
Camarera/o de habitación			1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Planchadora			1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Costurero/a - lencería			1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Lavandera/o			1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Limpiador/a.	Auxiliar pisos y limpieza.	3.º	1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Mozo de limpieza			1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €

Área funcional quinta

Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Encargado de trabajos (Servicio técnico).	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.	1.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €
Oficial mecánico/a o calefactor/a	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios).	2.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €
Oficial Ebanista			1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €
Oficial Carpintero			1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €
Oficial Jardinero.			1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €
Ayudante de mecánico o Calefactor.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	3.º	1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Ayudante de jardinero			1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €
Ayudante carpintero/ ebanista			1.266,43 €	1.226,80 €	1.187,22 €

Área funcional sexta
Servicios Complementarios

Categorías en Convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo según ALEH	Grupo profesional	Lujo y 1.ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Área de nueva creación.	Responsable servicio.	1.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €
	Técnico servicio (Fisioterapeuta, Dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	2.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, Monitor/a Deportivo/a, Pinchadiscos, Masajista, Quiromasajista, Esteticista, Especialista Termal o Balneario, Hidroterapeuta y Especialista Atención al Cliente).	2.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €
	Auxiliar Servicio (Auxiliar Atención al Cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario).	3.º	1.458,20 €	1.381,47 €	1.304,90 €

31304