CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

Área de Trabajo e Inmigración

717. RESOLUCIÓN DE FECHA 26 DE JUNIO DE 2025, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

Resolución de fecha 26 de junio de 2025 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la Ciudad Autónoma de Melilla (código de convenio: 52000455011989), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2025, y finalmente subsanado mediante Acta de 12 de junio de 2025, de una parte, por D. Chakib Abdel-lah El Moussati, en calidad de presidente y D. Francisco Jesús Benítez López, en calidad de vicesecretario 1º y tesorero, ambos en representación de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Melilla, y, de otra, por D José Luis Faus Arias, en calidad de Secretario General de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Melilla (FeSMC-UGT), y D. Francisco Miguel López Fernández, en calidad de Secretario General de la Unión Provincial de Comisiones Obreras (CC.OO), en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: "Los Delegados del Gobierno en las ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno".

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

- 1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Melilla.

Melilla, 26 de junio de 2025
LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
ELENA NIETO DELGADO

CONVENIO COLECTIVO HOSTELERÍA MELILLA**Artículo 1. Partes signatarias.**

1. Suscriben el presente convenio colectivo, en representación de la parte empresarial, la Asociación de Hostelería de Melilla y, en representación de las personas trabajadoras, Comisiones Obreras de Melilla (CC.OO.) y la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Melilla (FeSMC UGT).
2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio se suscribe en su vigencia, a los siguientes ámbitos:

- a) Territorial: comprende a la Ciudad Autónoma de Melilla.
- b) Funcional: El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines conseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en Hoteles, Hostales, Residencias; apartamentos que presten algún servicio hostelero, Balnearios, Albergues, Pensiones, Moteles, alojamientos Rurales, Camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general. Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, Restaurantes, Establecimientos de Catering, pizzerías, hamburgueserías, creperías etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, café-teatros, tablaos y similares, así como los servicios de comida y bebidas en casinos, bingos; asimismo billares y salones recreativos. 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 de actividades económicas actuales o futuras. La inclusión requerirá un dictamen previo de la Comisión Paritaria Estatal del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.
- c) Personal: Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas y la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades citadas en este artículo. A las actividades desarrolladas por camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

Las empresas hosteleras que contraten o subcontraten con otras los servicios de camarera de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, incluirán en el contrato que lo sustente la obligación del contratista de respetar las condiciones del presente convenio. En caso de no hacerlo, si no se aplicara el convenio, recaerá sobre la empresa principal la responsabilidad solidaria de las diferencias salariales.

Este convenio colectivo vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos inferiores o contratos individuales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores

Queda expresamente excluido del ámbito del presente convenio colectivo el personal con funciones directivas, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2 ET
- d) Temporal: El presente Convenio entra en vigor con su publicación en el BOME y hasta el 31 de Diciembre de 2028.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Las empresas se comprometen a respetar las condiciones más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente convenio, pudieran tener establecidas con sus trabajadores.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Artículo 5. Duración y Denuncia.

La duración de este Convenio se establece hasta el 31 de diciembre del año 2028.

Con treinta días de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente. En el caso de que se prorrogue, por no haberse denunciado el convenio, se aplica una subida a las tablas salariales del 1,5%

Una vez finalizada su vigencia, será de aplicación el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el artículo del presente Convenio, se entenderá a lo dispuesto en:

- a) Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas.
- b) Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente.
- c) Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- d) Legislación Laboral vigente concordante o General, aplicable al supuesto de que se trata.

Artículo 7. Constitución de la comisión paritaria

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue en su caso, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Artículo 8. Funciones de la comisión paritaria

Las funciones de la comisión paritaria serán las que siguen:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- b) Actualizar el contenido del presente convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquier de ellas se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del convenio colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación del mismo a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio colectivo.
- e) Emitir informes ante cualquier otra consulta planteada por las partes.
- f) Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta comisión paritaria. Tras la emisión de la correspondiente resolución, quedará expedita la vía administrativa o/y judicial, salvo que las partes, expresamente, hayan dispuesto el carácter vinculante de aquélla.
- g) Conocer, bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo. Asimismo, deberá conocer cualquier otro conflicto respecto del cual se prevea su necesaria actuación en este convenio. En concreto, esta función consistirá en la evacuación de resoluciones respecto de los asuntos siguientes:
 - i. Cláusula de descuelgue, en los casos en que sea necesaria su intervención.
 - ii. Cualquier controversia relativa al tiempo de trabajo y descansos en particular sobre la aplicación de la distribución irregular de jornada.
 - iii. Controversias que pudieran producirse en materia de vestuario, plus de transporte, complemento de permanencia, manutención y complementos de incapacidad temporal.
 - iv. Discrepancias surgidas de la interpretación y consultas en los casos de cierre por reforma.
 - v. Consultas sobre autorización de centros de formación profesional facultados para las clases teóricas de los contratos para formación y aprendizaje.
 - vi. Resolución de conflictos en materia de derechos y garantías sindicales.

Artículo 9. Composición de la comisión paritaria

1. La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros titulares y otros tres suplentes que los sustituirán cuando aquellos no puedan asistir a las reuniones por razones debidamente justificadas.
2. El nombramiento de estos miembros titulares y suplentes corresponderá, de forma paritaria, a los sindicatos firmantes de este convenio colectivo y a las organizaciones empresariales igualmente firmantes (dos miembros titulares y uno suplente por cada sindicato, y dos miembros titulares y otro suplente por la organización empresarial)
3. Asimismo, contará con un Presidente que será, preferentemente, el de la comisión negociadora del convenio colectivo o el que se decida en el seno de la Comisión Paritaria por unanimidad. El Presidente asistirá a las reuniones y contará con voz y voto. Igualmente, se nombrará un Secretario que se ocupará de las tareas propias de administración de la comisión paritaria, recibirá la correspondencia y será el encargado de suplir al Presidente en aquellos supuestos en los que el mismo no pueda asistir a cualquiera de sus reuniones. A estos efectos, el domicilio de la Comisión Paritaria será la sede social de la Confederación de Empresarios de Melilla, sita en Plaza Primero de Mayo, 1, bajo Derecha de Melilla.
4. Cada una de las partes podrán acudir a las reuniones con un asesor, quien igualmente contará con voz pero no con voto.
5. En cualquier caso, la comisión paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las dos representaciones (sindical y empresarial) así como del Presidente o del Secretario.

Artículo 10. Funcionamiento de la Comisión Paritaria

1. La actuación de la Comisión Paritaria se regirá por los siguientes criterios:
 - a) Salvo previsión expresa en contrario, su actuación será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación ante el Servicio Extrajudicial de Conflictos, sin perjuicio de otras actuaciones anteriores que pudieran acordarse por parte de la propia Comisión Paritaria.
 - b) La Comisión Paritaria se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias. Las primeras tendrán una periodicidad trimestral y serán convocadas por el Presidente con una antelación mínima de quince días naturales. Las sesiones extraordinarias se convocarán en aquellos casos en los que una de las partes o el Presidente entienda la necesidad de tratar algún tema concreto cuya resolución no pueda esperar hasta la siguiente reunión ordinaria. En su caso, el Presidente, convocará a las partes con una antelación mínima de cinco días naturales.
 - c) Las cuestiones sobre las que deba entender la Comisión Paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.
 - d) De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la comisión paritaria.
2. Por parte del Presidente se llevará un registro de las actas de todas las reuniones.
3. En lo no previsto en el presente convenio respecto del funcionamiento de su comisión paritaria, esta podrá establecer, mediando acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 11. Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria

1. Las decisiones en el seno de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.
2. De acuerdo con la relevancia de cada acuerdo y la afectación general que el mismo pueda tener en el sector, la Comisión Paritaria decidirá cuáles de los acuerdos adoptados en su seno serán publicados en el Boletín Oficial de Melilla
3. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:
 - a) En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este convenio colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.
 - b) Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la comisión paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.
4. Toda resolución de la comisión paritaria, publicada o no, será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores que plantearon la cuestión ante la misma.

Artículo 12. Periodo de prueba.

En materia de periodo de prueba se estará a lo previsto en el ALEH.

Artículo 13. Cláusula de preaviso

Para el caso de que el trabajador decida cesar de forma voluntaria en su prestación de servicios a la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, y con una antelación mínima de quince días naturales salvo los del grupo profesional primero y segundo cuyo preaviso será de 1 mes de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión con, al menos, quince días naturales de antelación.

De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con un máximo de quince días de salario.

Artículo 14. Contrato por circunstancias de la producción.

- a. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aún 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 responda a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores en la versión dada por el RDL 32/2021.
- b. Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
- c. La duración máxima de estos contratos será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- d. Igualmente las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este convenio 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 el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión dada por el RDL 32/2021.

Artículo 15. Contratos fijos discontinuos:

Las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

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 deberá formalizarse por escrito y atenderse en todo caso a lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores 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.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de siete días naturales, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías, y se enviará al domicilio que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquella la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio de domicilio para el envío de la citada comunicación. El orden del llamamiento de las personas trabajadoras en situación de inactividad deberá efectuarse de acuerdo con los siguientes criterios:

- El llamamiento se realizará cuando se inicie y reanude la actividad cíclica intermitente para la que la persona trabajadora fue contratada.
- Se llamará a la persona trabajadora que ya ocupara el mismo puesto de trabajo para la misma actividad correspondiente en el periodo inmediatamente anterior.

- En caso de que la persona trabajadora a la que corresponde llamar según el punto precedente no responda a la llamada, o lo haga negativamente, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en dicha actividad de la empresa, en puestos de trabajo equivalentes.
- En última instancia, si el puesto de trabajo no ha podido cubrirse siguiendo las condiciones anteriores, la empresa llamará a la persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

De conformidad con el apartado 7 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de existencia de puestos vacantes de carácter fijo ordinario, las solicitudes de conversión voluntaria se cubrirán a criterio de la dirección de la empresa, quien las considerará, en su caso, en el mismo orden que el llamamiento.

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. Asimismo, deberá informar a la RLT de la previsión de llamamientos facilitando al mismo tiempo de un censo de personas con contrato fijo discontinuo en el que constará:

- a) Nombre, apellidos y número de DNI (respetando las obligaciones en materia de protección de datos).
- b) Puesto ocupado, especialidad y actividad a la que se encuentra adscrito.
- c) Antigüedad.
- d) Centro de trabajo.
- e) Número de orden en la lista.

Las empresas acogidas a este convenio están obligadas a llamar al personal fijo discontinuo conforme a los criterios establecidos anteriormente.

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 el presente convenio colectivo. Para todo lo no establecido en el presente artículo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Trabajo a tiempo parcial.

Las retribuciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año.

La jornada máxima, para quienes tuvieran a tiempo completo una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado se efectuarán con personal voluntario.

Los excesos de jornada, en caso de que los hubiere, se regularizarán en cómputo anual.

Distribución irregular de la jornada:

Las empresas podrán aplicar la distribución irregular de la jornada en los términos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Descanso semanal.

El descanso semanal mínimo será de 1,5 días (un día y medio) ininterrumpidos, en turnos rotativos y siempre que la circunstancia lo permita, y por acuerdo mutuo entre el trabajador y la empresa, será de dos días. Los días de descanso asignado a cada trabajador habrá de ser respetado, salvo necesidades especiales del servicio, en cuyo caso, será necesario el acuerdo entre la empresa, el trabajador y el conocimiento de la representación sindical.

Artículo 19. Fiestas abonables y no recuperables.

Las fiestas abonables y no recuperables por mutuo acuerdo y en su caso con la intervención de los Representantes de los Trabajadores, podrán:

- a) Ser disfrutadas como descanso continuado, en periodo distinto al de vacaciones.
- b) Ser acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) En el supuesto de finalización de contrato o despido, los días abonables no recuperables que no se hayan disfrutado se abonarán con la liquidación correspondiente. En caso de no pactarse por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutarla en el día de fiesta.

Durante el mes de Enero se pactará con los trabajadores en su caso con los representantes legales el disfrute de las mismas.

Artículo 20. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, por año de servicio.

Las vacaciones, con la intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con ellos mismos, de mutuo acuerdo con la empresa podrán:

Ser disfrutadas en un solo periodo o bien, ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo o el 40% como mínimo, del total de los días de vacaciones que a cada cual corresponda. En caso de desacerdo se disfrutará en un solo periodo. Los trabajadores que en fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán en un solo periodo de la parte proporcional al tiempo trabajado.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán de mutuo acuerdo con los trabajadores o sus representantes un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura del establecimiento. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncio.

Podrá acordarse un mes de cierre de la empresa para disfrute de las vacaciones de todo el personal.

Ello deberá igualmente indicarse en los dos primeros meses del año.

El disfrute de las vacaciones comenzará a partir del descanso semanal.

Artículo 21. Licencia y Permisos Retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

1) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.

2) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3b del artículo 37 del ET, dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los siguientes términos, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de hecho debidamente inscrita, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento a la península, el plazo será de cuatro días.

3) Un día por traslado del domicilio habitual.

4) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse, estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

5) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

6) Tres días de asuntos propios, previo aviso de 3 días salvo urgencias, no acumulable a descansos semanales ni las vacaciones. Se podrá disfrutar un máximo de 1 día en el mismo mes. 7) El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.

Artículo 22. Incapacidad Temporal.

El sistema de cobertura social será el siguiente:

1. La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por I.T., derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional y la base reguladora del mes anterior a la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de 12 meses.

2. Las situaciones de IT derivadas de enfermedad común, tendrán el siguiente tratamiento: - La primera baja por IT del año se complementará desde el primer día hasta alcanzar el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable y el plus de Transporte.

No afectarán al cómputo de lo expuesto en el epígrafe anterior los siguientes supuestos:

- En el caso de enfermedades oncológicas, durante el tiempo que dure la situación de IT, se complementarán desde el primer día hasta el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable y el plus de Transporte.
- La primera baja que venga originada por un ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario (excepto las de cirugía estética voluntarias), se complementará desde el primer día hasta alcanzar el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable y el plus de Transporte.

3. Los complementos señalados anteriormente únicamente se abonarán mientras esté vigente la relación laboral.

Artículo 23. Salario Base.

Comprende las retribuciones que en jornada normal de trabajo figuran en la tabla salarial reseñada en el Anexo II.

En el presente Convenio dicho Anexo incluye los salarios bases para todas las Categorías que se van a aplicar en los 4 años de vigencia del Convenio.

Complementos Salariales:

Artículo 24. Plus de Residencia y Plus de Bonificación

El salario base vigentes será incrementados con el 25% de Plus de Residencia estipulado para Melilla.

Se establece un Plus de Bonificación de Melilla conforme a lo publicado en el BOME. 4994 de 25 de enero de 2.013 mientras esté en vigor la bonificación recibida por la empresa según lo regulado expresamente en el artículo 8 del Acuerdo de Reparto de Bonificación, de tal forma que, cuando la empresa no pueda bonificarse con el 50% en las cuotas patronales de los Seguros Sociales por un trabajador, no le repercutirá el citado Plus de Bonificación a ese trabajador.

Artículo 25. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, todas las cantidades que se percibían con anterioridad en concepto de antigüedad, quedan consolidadas como "complemento de permanencia".

Los nuevos ingresos desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio no tienen el complemento de permanencia.

Artículo 26. Ropa de Trabajo.

Cuando las Empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, como a los ingresos y ceses durante el año. La Dirección de la Empresa, junto con los Representantes Legales de las personas trabajadoras dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por la Empresa.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este Artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (Art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores).

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por la Empresa de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación de la persona trabajadora de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de higiene.

Artículo 27. Plus de Transporte.

Se establece a favor de los trabajadores, para algunas categorías, un plus de transporte pagadero durante doce mensualidades. Se percibirá de forma proporcional a los días de alta en la empresa durante el mes. Establecido en el anexo II.

Artículo 28. Quebranto de moneda.

Se establece a favor de aquellos trabajadores que tengan que hacer inventario de sus recaudaciones y que asuman el riesgo de pérdida, por consecuencia de diferencias en contra, en el arqueo, un quebranto de moneda consistente en 63,60 Euros mensuales.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias. Gratificaciones de Junio, Septiembre y Navidad por importe cada una de ellas de treinta (30) días de salario base y complemento de permanencia establecido en Convenio. Se abonarán, respectivamente, los días 15 de Junio, primera quincena de Septiembre y 21 de Diciembre.

Tanto el empresario como el trabajador podrán acordar el percibir en nómina el prorrateo de las tres pagas extraordinarias (Junio, Septiembre y Navidad), en doce mensualidades.

Artículo 30. Manutención.

Las personas trabajadoras de servicio de los establecimientos en que se sirvan comidas, tendrán derecho, a recibir, con cargo a la empresa y durante los turnos de trabajo superior a 5 horas continuas, la manutención correspondiente a una comida y bebida (sin alcohol).

Artículo 31. Plus Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

En aplicación del art. 36.2 del E.T. se acuerda la siguiente retribución:

1) Hoteles y hospedaje en general:

- Las personas trabajadoras que realicen un trabajo nocturno entre las 22,00 h. y las 6,00 h., recibirán una retribución consistente en un incremento del 15% de su salario.

2) Resto de sectores:

- Las personas trabajadoras que realicen un trabajo nocturno entre las 22,00 h y las 1,00 h., recibirán un incremento de 10 euros al mes.
- Las que lo realicen entre las 1,00 h. y las 6,00 h. percibirán una retribución consistente en un incremento del 35% de su salario.

Dicho incremento se aplicará sobre las horas o fracción de ellas que coincida en los horarios anteriormente establecidos.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entenderán sin perjuicio de una condición más beneficiosa, la cual subsistirá para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándola.

Para el cálculo del valor de una hora de trabajo, se divide el salario bruto anual del trabajador (excluido el plus de bonificación de Melilla) entre 1.800 horas

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 32. Los miembros de los Comité de empresa o Delegados de Personal, en empresas de menos de 250 trabajadores, dispondrán de una reserva de 27 horas laborales al mes para ausentarse del trabajo en los siguientes casos:

- a) Asistencia a Congresos, Asambleas y, en general, a cualquier clase de reunión a la que reglamentariamente fuesen convocados por las Centrales Sindicales o por los Órganos de Administración en atención a su cargo sindical.
- b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por las Centrales sindicales, a los que fuesen convocados para su capacitación.

Actos de gestión que deben realizar por encargo de los órganos de gobierno sindicales, o por obligaciones de sus actividades específicas.

Con cargo a la reserva de las horas antes dichas, el Comité de Empresa o Delegados de personal en la empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen sobre asuntos de interés sindical o laboral. Dicha comunicación se efectuará de modo que no perturbe la normalidad del proceso productivo y con previo conocimiento del empresario. Se incluirán en el cómputo de las horas las actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

Durante el periodo de negociación de los Convenios de hostelería, los representantes de los trabajadores, con el fin de facilitar la mayor información en Asambleas y reuniones, dispondrán de las horas necesarias, aunque excedan del número fijado en el primer párrafo de este artículo. El tiempo de ausencia en las circunstancias antes señaladas, tendrá la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y se abonará con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado efectivamente sus servicios.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

- a) Ser informados por la empresa sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en particular sobre despidos.
- b) Ejercer su labor de vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

- c) Colaborar con la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- d) Ser informados mensualmente por escrito de las horas extraordinarias del personal. Se podrá pactar en cada empresa la acumulación de horas entre los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Si, por disposición legal, se estableciera a favor de los comités de empresa o Delegados de Personal facultades más amplias de las reconocidas en el presente Convenio. Dichas facultades se harán efectivas a las aquí convenidas.

Artículo 33. Derecho de Asamblea.

Siempre que sea solicitado por los miembros del Comité de Empresa o por los Delegados de Personal o de la mayoría simple de la plantilla, avisando con la debida antelación salvo en caso de justificada urgencia, las empresas facilitarán el derecho de asamblea en los locales de la misma.

Artículo 34. Sindicatos.

En aquellas empresas con un mínimo de diez trabajadores en la que esté acreditada una afiliación mínima del 10%, a un determinado sindicato, se reconocerá al mismo como elemento básico y constitucional para afrontar a través de él las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas reconocerán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirán que todos sus trabajadores pueden afiliarse a un sindicato, reunirse, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No podrán sujetar el empleo de un trabajador a que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Artículo 35. Publicidad.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, deberán tenerlo expuesto en su centro de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso. Igualmente, permitirán que junto a él puedan exponer los representantes de los trabajadores hojas que desarrollen, aclaren o expliquen todos y cada uno de los artículos del Convenio.

También se dará publicidad a las nuevas contrataciones, conforme se vayan produciendo.

Artículo 36. Salario Hora Individual u Ordinaria.

El precio hora se calculará dividiendo el Salario Anual entre la jornada máxima anual pactada.

Artículo 37. Formación.

A los efectos de este Convenio, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas del sector de hostelería, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente y el Acuerdo de Formación Continua vigente, dirigidos tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La Formación deberá constituir un objeto prioritario en la hostelería y, para ello, se constituirá una Comisión de Formación en el plazo máximo de tres meses a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Ciudad, integrada por representantes de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Melilla, y representantes de los sindicatos representativos de este sector que sean designados. La Formación Profesional en Hostelería se orientará hacia la capacitación, la especialización y la actualización de los conocimientos profesionales específicos de los puestos de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a informar en materia de riesgos laborales a todos sus trabajadores.

Artículo 38. No discriminación por sexo o nacionalidad. Igualdad de trato y Oportunidades. Se establece el principio de igualdad de trato en el contenido del Convenio, de forma que de la redacción, contenido, interpretación y aplicación del mismo no puede derivarse discriminación alguna por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición.

Artículo 39. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

Artículo 40. No discriminación en las relaciones laborales.

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

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

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.
4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.
6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, las empresas, en la medida de sus posibilidades, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia.
7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de Hostelería, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

CLÁUSULA ADICIONAL FINAL

Somos conscientes de la discriminación de género que supone la utilización del masculino como término genérico. Es nuestra voluntad que se interprete esta utilización del masculino en forma no sexista.

Del presente acuerdo se dará traslado al Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla para su publicación.

ANEXO I

CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL

En aplicación del Artículo 82.3 y 85.2c del estatuto de los Trabajadores, las partes que integran el Convenio Colectivo del sector de la Hostelería de Melilla han llegado al acuerdo de establecer en el actual Convenio Colectivo el siguiente artículo, denominado "CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL» o, CLÁUSULA DE NO-APLICACIÓN DE RÉGIMEN SALARIAL":

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas continuadas mantenidas en los ejercicios inmediatamente anteriores al presente.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados en los últimos dos años. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

Las empresas que pretendan la aplicación de la cláusula de descuelgue, deberán presentar su propuesta debidamente motivada junto con la documentación precisa (Balance, Cuenta de Resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) ante la Comisión Paritaria o Mixta, que realizará en estos casos una función arbitral, siendo su decisión respecto a la aplicación o no de la cláusula de descuelgue, de obligado cumplimiento para la empresa y trabajadores, teniendo la forma de laudo arbitral y debiendo ser adoptada por mayoría simple de sus componentes. Estos laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello el debido sigilo profesional.

En tal caso debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente sólo afecta al campo salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Se podrían arbitrar fórmulas para que el descuelgue no afecte sobremedida, por ejemplo, a los salarios más bajos y las fórmulas de recuperación de los salarios perdidos cuando mejore la situación de la empresa.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES AREA FUNCIONAL PRIMERA							
Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión							
TABLA SALARIAL 2.025							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.161,60 €	290,40 €	96,80 €	96,80 €	96,80 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.102,02 €	275,50 €	91,83 €	91,83 €	91,83 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	1.088,58 €	272,15 €	90,72 €	90,72 €	90,72 €	78,21 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.026 (1,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.179,02 €	294,76 €	98,25 €	98,25 €	98,25 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.118,55 €	279,64 €	93,21 €	93,21 €	93,21 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	1.104,91 €	276,23 €	92,08 €	92,08 €	92,08 €	78,21 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.027 (1,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.196,71 €	299,18 €	99,73 €	99,73 €	99,73 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.135,33 €	283,83 €	94,61 €	94,61 €	94,61 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	1.121,49 €	280,37 €	93,46 €	93,46 €	93,46 €	78,21 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.028 (0,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.202,69 €	300,67 €	100,22 €	100,22 €	100,22 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.141,00 €	285,25 €	95,08 €	95,08 €	95,08 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	1.127,09 €	281,77 €	93,92 €	93,92 €	93,92 €	78,21 €	Bome 4994

TABLAS SALARIALES AREA FUNCIONAL SEGUNDA							
Cocina y Económico							
TABLA SALARIAL 2.025							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	979,23 €	244,81 €	81,60 €	81,60 €	81,60 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	929,02 €	232,26 €	77,42 €	77,42 €	77,42 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.026 (3%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.008,61 €	252,15 €	84,05 €	84,05 €	84,05 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	956,89 €	239,22 €	79,74 €	79,74 €	79,74 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994

TABLA SALARIAL 2.027 (3%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.038,87 €	259,72 €	86,57 €	86,57 €	86,57 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	985,60 €	246,40 €	82,13 €	82,13 €	82,13 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.028 (1%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.049,26 €	262,31 €	87,44 €	87,44 €	87,44 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	995,46 €	248,86 €	82,95 €	82,95 €	82,95 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994

TABLAS SALARIALES AREA FUNCIONAL TERCERA							
Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering							
TABLA SALARIAL 2.025							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	979,23 €	244,81 €	81,60 €	81,60 €	81,60 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	929,02 €	232,26 €	77,42 €	77,42 €	77,42 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	917,70 €	229,42 €	76,47 €	76,47 €	76,47 €	78,21 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.026 (3%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.008,61 €	252,15 €	84,05 €	84,05 €	84,05 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	956,89 €	239,22 €	79,74 €	79,74 €	79,74 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	945,23 €	236,31 €	78,77 €	78,77 €	78,77 €	78,21 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.027 (3%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.038,87 €	259,72 €	86,57 €	86,57 €	86,57 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	985,60 €	246,40 €	82,13 €	82,13 €	82,13 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	973,58 €	243,40 €	81,13 €	81,13 €	81,13 €	78,21 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.028 (1%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.049,26 €	262,31 €	87,44 €	87,44 €	87,44 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	995,46 €	248,86 €	82,95 €	82,95 €	82,95 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	983,32 €	245,83 €	81,94 €	81,94 €	81,94 €	78,21 €	Bome 4994

TABLAS SALARIALES AREA FUNCIONAL CUARTA							
Pisos y Limpieza							
TABLA SALARIAL 2.025							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSPORTE	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.102,02 €	275,50 €	91,83 €	91,83 €	91,83 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.088,58 €	272,15 €	90,72 €	90,72 €	90,72 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.026 (1,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSPORTE	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.118,55 €	279,64 €	93,21 €	93,21 €	93,21 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.104,91 €	276,23 €	92,08 €	92,08 €	92,08 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.027 (1,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSPORTE	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.135,33 €	283,83 €	94,61 €	94,61 €	94,61 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.121,49 €	280,37 €	93,46 €	93,46 €	93,46 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.028 (0,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSPORTE	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.141,00 €	285,25 €	95,08 €	95,08 €	95,08 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.127,09 €	281,77 €	93,92 €	93,92 €	93,92 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994

TABLAS SALARIALES AREA FUNCIONAL QUINTA							
Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares							
TABLA SALARIAL 2.025							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSPORTE	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.102,02 €	275,50 €	91,83 €	91,83 €	91,83 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.088,58 €	272,15 €	90,72 €	90,72 €	90,72 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.026 (1,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSPORTE	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.118,55 €	279,64 €	93,21 €	93,21 €	93,21 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.104,91 €	276,23 €	92,08 €	92,08 €	92,08 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994

TABLA SALARIAL 2.027 (1,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.135,33 €	283,83 €	94,61 €	94,61 €	94,61 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.121,49 €	280,37 €	93,46 €	93,46 €	93,46 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.028 (0,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.141,00 €	285,25 €	95,08 €	95,08 €	95,08 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.127,09 €	281,77 €	93,92 €	93,92 €	93,92 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994

TABLAS SALARIALES AREA FUNCIONAL SEXTA							
Servicios complementarios							
TABLA SALARIAL 2.025							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.102,02 €	275,50 €	91,83 €	91,83 €	91,83 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.088,58 €	272,15 €	90,72 €	90,72 €	90,72 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.026 (1,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.118,55 €	279,64 €	93,21 €	93,21 €	93,21 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.104,91 €	276,23 €	92,08 €	92,08 €	92,08 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.027 (1,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.135,33 €	283,83 €	94,61 €	94,61 €	94,61 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.121,49 €	280,37 €	93,46 €	93,46 €	93,46 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994
TABLA SALARIAL 2.028 (0,5%)							
CATEGORÍA	SALARIO B.	RESIDENCIA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. EXTRA	P. TRANSP.	RP. BONIF.
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	1.141,00 €	285,25 €	95,08 €	95,08 €	95,08 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	1.127,09 €	281,77 €	93,92 €	93,92 €	93,92 €	78,21 €	Bome 4994
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	S.M.I.	0,00 €	S.M.I.	S.M.I.	0,00 €	0,00 €	Bome 4994