II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 21 de marzo de 2024, de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos. (C.C. 09000345011982).

Visto el texto del convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos, suscrito el 28 de febrero de 2024, entre la Federación Provincial de Empresarios de Hostelería de Burgos y la representación de la personas trabajadoras del sector a través de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), Real Decreto 831/95, 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 y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 21 de marzo de 2024.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

TÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Ámbito territorial.

Las normas del presente convenio serán de aplicación en toda la provincia de Burgos.

Artículo 2.º – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta de una parte, entre la Federación Provincial de Empresarios de Hostelería de Burgos y de la otra parte, la representación de las personas trabajadoras del sector a través de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 3.º – Ámbito funcional y personal.

El convenio colectivo es de aplicación a las empresas y personas trabajadoras del sector de hostelería. Se incluyen en él todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, exceptuadas las geriátricas y las de la tercera edad, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicio de productos listos para su consumo, tales como: restaurantes, establecimientos de catering, de comida rápida, hamburgueserías, creperías, etc., cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile y discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo billares, parques infantiles cubiertos y toda clase de salones recreativos u otros servicios de ocio o esparcimiento incluidos los cybercafés.

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 actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la comisión paritaria de este convenio.

Artículo 4.º – Vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años y se extenderá desde el día 1 de enero de 2023 al día 31 de diciembre del año 2026.

Sin perjuicio de lo anterior, las tablas salariales definitivas de 2023 comenzarán a regir a partir del día 1 de julio de dicho año. Hasta esa fecha serán de aplicación las tablas salariales de 2022.

Pactados los incrementos de salarios y el resto de conceptos económicos para 2023, 2024, 2025 y 2026, se procede a figurar en el presente convenio las tablas salariales para dichos años; en el caso de 2026, tienen carácter provisional al no conocerse en estos momentos el IPC real de 2025.

El presente convenio mantendrá su vigencia hasta que por otro sea sustituido.

Artículo 5.º – Denuncia y prórroga.

El presente convenio queda denunciado desde el momento de su firma. Las partes contratantes se comprometen a iniciar las negociaciones el día 1 de diciembre del año 2026. En el supuesto de no haber llegado a un acuerdo el día 15 del citado mes, se suspenderán las mismas hasta el día 10 de enero del año 2027.

Artículo 6.º – Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas, a excepción del plus de transporte al no considerarse salario. Asimismo, podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores que, fijadas por disposición legal, convenio colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 7.º – Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam». Empresa y personas trabajadoras no podrán pactar condiciones inferiores a las recogidas en el presente convenio.

Artículo 8.º – Comisión paritaria.

Se crea una comisión mixta de interpretación y vigilancia de este convenio que estará integrada, de un lado, por un representante por cada una de las centrales sindicales CC.OO. y UGT y por el mismo número de representantes de la parte económica, designados en cada momento por la Federación Provincial de Empresarios de Hostelería y la Asociación de Empresas de Restauración Colectiva de Castilla y León.

Las reuniones de esta comisión serán trimestrales, en ellas no sólo se discutirán los temas que se presenten a la misma (cuyas decisiones serán vinculantes para todas las empresas y personas trabajadoras del sector, o para el caso concreto de que se trate), sino que igualmente se analizará la situación del sector de hostelería de Burgos. Las actas de la comisión serán depositadas en el U.M.A.C. y cuando su vinculación sea general, remitidas a la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos para su ulterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Con el fin de armonizar las distintas propuestas existentes con respecto al acuerdo estatal en el sector, ambas partes se comprometen a mantener abierta la mesa de negociación para negociar durante la vigencia de este convenio, en los términos que determine la comisión paritaria en una reunión a tal fin. Los acuerdos que se pudieran obtener durante el periodo de negociación serán llevados al convenio siguiente.

Artículo 9.º – Legislación general.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral estatal del sector de hostelería, y especialmente en lo que se refiere al contenido íntegro en materia de subrogaciones convencionales y garantías por cambio de empresario en colectividades, clasificación profesional y demás disposiciones generales en vigor.

En materia de clasificación profesional y adaptación de categorías se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del presente convenio colectivo y del ALEH.

Derogada que ha sido la ordenanza del sector se pacta la cualidad de la misma como derecho supletorio durante el plazo máximo de vigencia del presente convenio. Así mismo, si durante la vigencia del presente convenio se suscribieran nuevos acuerdos estatales o regionales del sector se darán a éstos un mayor rango jerárquico que a la citada ordenanza.

TÍTULO II . – JORNADA Y DESCANSO

Artículo 10.º – Jornada laboral.

Se establece una jornada máxima anual de 1.774 horas, ya deducidos los días de asuntos propios recogidos en el artículo 17 del convenio.

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada laboral se atendrá a las siguientes características:

a) La jornada no podrá ser dividida en más de dos periodos.

b) El descanso dentro de la jornada entre periodo y periodo será, como mínimo, de dos horas.

c) Entre jornada y jornada no deberá existir un periodo de descanso inferior a doce horas.

d) En los supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial de cuatro horas diarias de jornada o inferior, no se podrá pactar la realización de una jornada de trabajo partida.

Artículo 11.º – Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de un día y medio continuados.

Se respetará el día de cierre semanal en las empresas que lo tengan establecido.

Las empresas que no tengan establecido este día de cierre y lo quieran establecer, lo podrán hacer, de acuerdo con sus trabajadores/as.

El resto de empresas establecerán un día y medio continuados de descanso semanal de mutuo acuerdo con sus trabajadores.

En las empresas cuya plantilla sea superior a cinco trabajadores/as estos/as tendrán derecho a descansar al menos un domingo al mes, dentro del descanso semanal, salvo que dicho domingo sea coincidente con puentes, meses de julio y agosto y desde el día de la Constitución al día de Reyes.

Artículo 12.º – Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a 31 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales, preferentemente en verano, sin distinción de antigüedad. En cualquier caso, en las empresas con diez o más personas trabajadoras éstas tendrán derecho a disfrutar dieciséis (16) días de sus vacaciones entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, salvo en aquellas empresas que cierren sus establecimientos en cualquier época del año.

En los casos en que la persona trabajadora lleve menos de un año en la empresa, disfrutará de los días que le correspondan en prorrateo con arreglo a su tiempo de permanencia en la misma.

En ningún caso el inicio del periodo vacacional podrá coincidir con días de descanso de la persona trabajadora ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.

Toda persona trabajadora conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones, al menos, con tres meses de antelación, pudiéndose variar la misma en casos de fuerza mayor. En caso de existir discrepancias sobre la fecha de disfrute de vacaciones, se seguirán los trámites que marca el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de aplicación.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, las disfrutará 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.

La situación de riesgo durante el embarazo y el descanso por maternidad que se inicien antes o durante el periodo de disfrute de vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas, pudiéndose disfrutar posteriormente incluso si tales situaciones superan el año natural.

A las vacaciones anuales podrán acumularse los festivos trabajados, de común acuerdo con la empresa conforme refleja el párrafo a) del artículo siguiente.

Artículo 13.º – Festivos.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el empleado/a los trabaje, y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas maneras:

a) Acumularlos a las vacaciones anuales. En este caso las personas trabajadoras que hubieran prestado sus servicios para la empresa durante los festivos señalados en el calendario de fiestas adicionarán a su periodo de disfrute de vacaciones los días festivos trabajados.

b) Percibirlos en metálico, como si fueran horas extraordinarias, con independencia del salario del día a que tienen derecho. Este módulo será de aplicación cuando los festivos no se compensen con tiempo de descanso o de vacaciones.

c) Disfrutarlos como descanso continuado en periodos distintos. En este caso se sumarán a los mismos los días de descanso incluidos en este periodo.

d) Si el día de descanso semanal coincidiera con día festivo, la empresa vendrá obligada a compensar a la persona trabajadora con un día más de descanso durante la semana.

Artículo 14.º – Calendario laboral.

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y días inhábiles a tenor, todo ello de la jornada máxima legal o, en su caso, de la pactada. El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo antes del 31 de enero de cada año.

En plantillas superiores a 12 personas por equipo de trabajo el calendario se dará de manera individual comprendiendo el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y días inhábiles a tenor, todo ello de la jornada máxima legal o, en su caso, de la pactada.

Artículo 15.º – Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias habituales.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa o delegado de Personal, a requerimiento de los mismos, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria o mediante compensación con descanso en la misma proporción, esto es, una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las motivadas por causa de fuerza mayor y las justificadas por las necesidades del servicio.

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{[(\text{Salario mensual} + \text{antigüedad}) \times 14 \text{ pagas}] + \text{Paga del sector}}{\text{Jornada de trabajo ordinaria anual}} \times 1{,}75$$

TÍTULO III. – CONDICIONES SOCIALES

Artículo 16.º – Permisos retribuidos.

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece.

1. – Por matrimonio de la persona trabajadora, diecisiete días, a contar desde el día de la boda o, a su elección el día anterior.

2. – Por nacimiento de hijo, tres días, permiso que se ampliará dos días más cuando la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento.

3. – Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 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 aquélla. Este permiso lo podrá disfrutar de forma ininterrumpida la persona trabajadora mientras subsista la causa que lo motivó y no necesariamente desde el primer día que el suceso tenga lugar.

4. – Tres días por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si el hecho causante se produce dentro de la misma localidad, cuatro si hay que desplazarse a menos de 300 km y cinco si el desplazamiento lo es a partir de 300 km.

5. – Por fallecimiento de un familiar de tercer grado por consanguinidad o afinidad la persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

6. – 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, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

7. – Por matrimonio de padres, de un hijo o hermano de la persona trabajadora, uno, dos o tres días según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia de la persona trabajadora, en otra localidad de la provincia o fuera de los términos de la misma, respectivamente. Por matrimonio de padres y hermanos políticos tendrá derecho a un día si la boda tiene lugar en la misma provincia y a dos si se celebra en otra distinta. Este permiso podrá ser anticipado al día anterior a la boda.

8. – Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser sustituido, a voluntad de la persona trabajadora, por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de su jornada de trabajo. 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, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas 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.

A voluntad de las personas trabajadoras, este derecho de lactancia lo podrán acumular al periodo de baja por maternidad o paternidad en número de 17 días laborales.

9. – Las personas trabajadoras dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los/as hijos/as menores o discapacitados/as, tanto naturales como adoptivos o de acogida, al médico, justificando la visita y, a ser posible, avisando a la empresa con la antelación suficiente.

10. – Las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido para asistencia a las consultas de médicos de cabecera y especialistas debiendo mediar preaviso y posterior justificación.

11. – Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de permiso retribuido por comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as o nietos/as.

12. – Todos los permisos recogidos en este artículo y en equivalencia con el cónyuge, se extenderán a las parejas de hecho debidamente registradas o que pasen a serlo.

Artículo 17.º – Asuntos propios.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cuatro días de licencia con sueldo para asuntos propios. Los citados días se solicitarán a la empresa con antelación suficiente concediéndose su disfrute salvo coincidencia con periodos de mayor actividad en la empresa, en cuyo caso la empresa señalará al trabajador cuáles sean las épocas de menor actividad. El disfrute de estos días de asuntos propios no necesitará de justificación posterior.

Artículo 18.º – Excedencias, reducción de jornada por motivos familiares y maternidad/paternidad a tiempo parcial.

En lo referente a excedencias no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

1. – Excedencia por cuidado de familiares.

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de finalización del descanso de maternidad en su caso, o de la resolución judicial o administrativa. Tanto la solicitud del inicio de excedencia como la reincorporación al puesto de trabajo se deberá efectuar con un mes de antelación.

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el trabajador tiene derecho a reserva de puesto de trabajo propio y a que el periodo de excedencia se compute a efectos de antigüedad.

2. – Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción, dentro de la jornada ordinaria diaria, corresponderán al trabajador o trabajadora.

3. – Suspensión del contrato de trabajo por permiso por nacimiento a tiempo parcial.

Mediante acuerdo previo entre empresa y la persona trabajadora, la suspensión del contrato de trabajo para el disfrute del permiso por nacimiento podrá ser a tiempo parcial, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 19.º – Ascensos.

Las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán por las personas trabajadoras de la categoría inmediata inferior siempre que lleven desempeñándola un mínimo de seis meses, y por orden de antigüedad, teniendo en cuenta su formación y méritos, así como las facultades organizativas de la empresa. En dicho proceso será oída la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 20.º – Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

En casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad profesional la persona trabajadora percibirá el 100% del salario desde el primer día.

Cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad común el 100% del salario se percibirá a partir del día 10 de la baja médica.

También las personas trabajadoras tendrán derecho, en una sola baja al año, a percibir durante los tres primeros días de incapacidad temporal por enfermedad, el 50% del salario.

Cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad común el 100% del salario se percibirá a partir del día 10.º de la baja médica y hasta el día 180.º. A partir del día 181.º y hasta el día 365.º se percibirá el 90% del salario. A partir del día 365.º la empresa no complementará la prestación por I.T. derivada de enfermedad común.

Artículo 21.º – Indemnización por vinculación al sector.

Con el fin de premiar la permanencia y fidelidad a la empresa, se establece una indemnización a favor de aquellas personas trabajadoras que cesen en la empresa antes de los 64 años y que lleven como mínimo en la empresa 8 años. Esta compensación seguirá los siguientes criterios:

Cese a los 60 años: 5 mensualidades.

Cese a los 61 años: 4 mensualidades.

Cese a los 62 años: 3 mensualidades.

Cese a los 63 años: 1 mensualidad.

Aquellas personas trabajadoras que lleven como mínimo 20 años al servicio de la empresa recibirán una indemnización consistente en 3 mensualidades, la cual se incrementará con todos los emolumentos inherentes a las mismas y una mensualidad más por cada 5 años que exceda de los 20 años de referencia.

Ambas indemnizaciones serán entre sí incompatibles, optando la persona trabajadora por la más beneficiosa.

La indemnización por la que haya optado se percibirá junto a las cantidades que, a la fecha del cese, pudieran corresponderle por cualquier otro concepto.

Artículo 22.º – Salud laboral. Prevención de riesgos.

Todas las personas trabajadoras que manipulen alimentos o estén en contacto con ellos, deberán proveerse todos los años del «carné de manipulador/a», cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

La legislación de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, y Seguridad e Higiene en el Trabajo es de obligada aplicación a las empresas, con la participación de los delegados de prevención, comité de seguridad e higiene o representaciones sindicales.

Las empresas velarán por la realización de reconocimientos médicos iniciales y anuales a sus trabajadores/as conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Las partes se comprometen a desarrollar la protección y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevenciones Laborales. El derecho de las personas trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de empresa del sector.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras del sector una vigilancia de su salud, acorde al artículo 22 de la Ley de Prevención realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención y haber adoptado una forma de servicio de prevención cuando legalmente corresponda.

La empresa que cambie de mutua patronal informará de ello a la representación legal de las personas trabajadoras.

TÍTULO IV. – CONTRATACIÓN

Artículo 23.º – Servicios extras.

Se considerarán servicios extraordinarios de hostelería aquellos eventos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes y cócteles de celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por las personas trabajadoras ligadas a la empresa mediante contrato fijo o cualquier otra modalidad de contrato escrito, haciendo necesario la contratación de trabajadores ajenos a la empresa, al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

Las empresas contratarán su personal de «extras» en las oficinas de empleo entre el personal desempleado del sector y dentro de las categorías profesionales que en cada momento se soliciten o la más próxima. En todo caso, los «extras» serán todos ellos del sector.

Se acuerda que una comisión paritaria realice las gestiones oportunas con el director provincial del S.E.P.E. con el fin de buscar una fórmula de contratación eficaz para todas las partes implicadas.

Desde el 1 de enero del año 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024 se establece en la cantidad mínima de cuarenta y cinco euros brutos (45,00 euros) el abono de los servicios extras. Para los años 2025 y 2026 esta cantidad mínima de los servicios extras será de cuarenta y ocho euros brutos (48,00 euros).

Artículo 24.º – Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad prevista en el artículo 11.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores (contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios) se regirán por lo dispuesto en el mismo así

como por el acuerdo laboral para el sector de la hostelería (ALEH VI) y su retribución no será inferior al 75% u 85% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para las que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 25.º – Contrato de formación en alternancia.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad prevista en el artículo 11.2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores (contrato de formación en alternancia) se regirán por lo dispuesto en el mismo así como por el acuerdo laboral para el sector de la hostelería (ALEH VI).

Artículo 26.º – Contratación indefinida y temporal.

Los contratos de trabajo temporales se harán por escrito, entregándose una copia al trabajador/a. La persona trabajadora será asegurada desde el primer día en que entre en la empresa.

El trámite de visado de los contratos por las respectivas oficinas de empleo será preceptivo, y hasta tanto se formalice, la persona trabajadora no podrá ser admitida. Así pues, la prestación de los servicios se iniciará el día siguiente a la fecha en que se produzca este visado.

Para los demás tipos de contratación se estará a la legislación vigente.

Artículo 27.º – Contratación fija-discontinua a tiempo parcial.

Se establece una regulación de esta modalidad de contrato de trabajo con las siguientes condiciones:

Para el cálculo de ocupación mínima, que empezará a ser efectiva a partir del 1/1/2024, se deberá tener en cuenta la media de los días y horas trabajados en los tres años naturales anteriores por cada persona trabajadora en dicha empresa.

A partir de los tres años a la persona trabajadora se le asignaran como definitivos y punto de partida de su contrato fijo discontinuo, los días y las horas que resulten de efectuar la media señalada en el párrafo anterior.

Artículo 28.º – Periodo de prueba.

El periodo de prueba que pueda concertarse en los contratos de trabajo, de cualquier modalidad, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para el resto de personas trabajadoras.

En los contratos de aprendizaje o para la formación, el periodo de prueba no podrá superar el periodo de un mes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 29.º – Formación.

Las partes firmantes del presente convenio, valoran positivamente y asumen, por tanto, el contenido íntegro del acuerdo nacional de formación continua vigente.

Queda facultada la comisión mixta del convenio para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 30.º – Plazo de preaviso.

Cuando alguna persona trabajadora desee cesar voluntariamente en la empresa, una vez superado el periodo de prueba, deberá notificar a ésta su decisión con una antelación mínima de diez días.

Por su parte, la empresa, en los supuestos de contratos de duración determinada, de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional y de contratos de formación en alternancia, deberá notificar la extinción del contrato con un preaviso mínimo de quince días de antelación siempre que la persona trabajadora lleve más de un año en la empresa, debiendo acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

En caso de incumplimiento por parte de las personas trabajadoras, la sanción económica, por el importe de los días que hubiera dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, se hará efectiva deduciendo la cantidad correspondiente en la liquidación de las cantidades adeudadas que le correspondan.

En caso de incumplimiento de la empresa, se hará efectiva la sanción económica añadiendo a la liquidación de la persona trabajadora la cantidad correspondiente.

TÍTULO V. – VARIOS

Artículo 31.º – Cotización y nóminas.

Las empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas, debiendo dar conocimiento mensual de dichas cotizaciones a los comités de empresa o delegados de personal.

Igualmente están obligadas a colocar en el tablón de anuncios del centro los impresos RLC (antiguo TC/1) y RNT (antiguo TC/2) para la información general. La empresa deberá consignar en nómina todos los conceptos económicos que perciba la persona trabajadora.

Los salarios serán abonados el último día de cada mes, recargándose en caso contrario con el interés por mora que marca la ley.

Artículo 32.º – Ropa de trabajo.

Se considerará ropa de trabajo toda aquella ropa y calzado que sean necesarios para la realización de la actividad laboral.

1. – Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria o, en caso contrario a su compensación en metálico.

Se entiende por ropa de trabajo: anual.

1 traje de pantalón y chaqueta, 1 corbata o corbatín, 1 chaquetilla, 1 pantalón, 2 picos de cocina o 2 gorros, 1 bata, 1 cofia, 1 guardapolvo o mono, 2 camisas o polos, 2 delantales, 1 par de zapatos.

2. – Las personas trabajadoras vendrán obligadas a tratar su vestimenta con el debido cuidado y su utilización solo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral.

3. – Todas aquellas prendas del uniforme exigidas por las empresas a su personal que no pudieran ser lavadas en lavadoras convencionales, habrán de ser limpiadas por la empresa, en el propio centro de trabajo o donde consideren oportuno, o al abono del coste de su limpieza previa comprobación del justificante oportuno.

4. – Las empresas vendrán obligadas respecto a las trabajadoras embarazadas a proporcionarles un uniforme adecuado a su estado.

5. – En aquellos departamentos en los que la empresa exija uniforme la adquisición especial del calzado (antideslizante, botas de trabajo, botas de agua, etc.) será por cuenta de la empresa siempre que la persona trabajadora cuente al menos con seis meses de permanencia en la empresa (mientras dure el periodo de prueba). Dicha prenda de trabajo será renovada anualmente.

Los uniformes se proporcionarán como mínimo cada año. Si alguna parte del uniforme se deteriorase antes del año se proporcionará en el mismo número del deterioro aun cuando no haya pasado el año.

Todo ello no podrá suponer, en ningún caso, coste alguno a la persona trabajadora.

Artículo 33.º – Útiles y herramientas.

Las empresas facilitarán a sus empleados/as todos los útiles y herramientas necesarios para el desempeño de sus actividades, sin que ello suponga un coste para el trabajador.

Artículo 34.º – Seguro de accidentes.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio dispondrán de un seguro para los casos de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez derivados de accidente de trabajo e incluidos los denominados «in itinere» por un importe de 30.000,00 euros para la vigencia del convenio.

Artículo 35.º – Conductas de acoso.

Las conductas de acoso sexual en el trabajo serán consideradas como ataques a la libertad y dignidad de la persona y sancionables como faltas muy graves.

Artículo 36.º – Mujer embarazada.

Las empresas procederán al cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada en los casos de incompatibilidad de las funciones con su estado gestante y siempre que exista en el centro de trabajo otro puesto compatible con el embarazo.

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

TÍTULO VI. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 37.º – Organización sindical de las personas trabajadoras en las empresas.

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresas.

Las empresas respetarán el derecho a todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un/a trabajador/a ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Las empresas reconocerán el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán emitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Las personas trabajadoras podrán contar con el asesoramiento de la central sindical a la que pertenezcan o soliciten, a la hora de negociar o debatir cuestiones laborales.

TÍTULO VII. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 38.º – Salarios garantizados. Nuevo sistema de clasificación profesional y adaptación de categorías del convenio de Burgos a las establecidas en el ALEH.

En el presente convenio colectivo se acuerda la adaptación de las categorías profesionales que había en el anterior convenio de hostelería de Burgos a las existentes en el sistema de clasificación profesional, ahora vigentes, con el fin de adaptar dichas categorías al acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería y con las finalidades recogidas en el mismo.

A tal fin se acuerda que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio queden clasificadas en grupos profesionales, asignándoles una determinada categoría profesional y encuadramiento en una determinada área funcional.

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo. Así las personas trabajadoras serán encuadradas en las siguientes áreas funcionales:

Área primera. – Recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.

Área segunda. – Cocina y economato.

Área tercera. – Restaurante, bar y similares, pista para catering.

Área cuarta. – Pisos y limpieza.

Área quinta. – Mantenimiento y servicios auxiliares.

Área sexta. – Servicios complementarios.

Cualquier contratación que las empresas realicen lo será conforme al nuevo sistema de clasificación profesional y categorías del VI Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Establecimientos incluidos en el primer grupo.

– Hoteles y hoteles-residencias de 5 y 4 estrellas.

– Apartamentos que presten algún servicio hostelero de 5 y 4 llaves.

– Balnearios de 5 y 4 estrellas.

– Restaurantes de 4 y 3 tenedores.

– Servicios de comidas y bebidas en casinos.

– Cafeterías y cafés-bares de categoría especial, cafés-teatro.

– Salas de fiesta, discotecas y pubs.

– Hoteles, hoteles-residencias y hostales de 3 estrellas.

– Apartamentos que presten algún servicio hostelero de 3 y 2 llaves.

– Balnearios de 3 y 2 estrellas.

– Moteles de 3 y 2 estrellas.

– Hoteles de 2 estrellas.

– Camping de 1.ª categoría.

– Cafeterías y cafés-bares de primera categoría.

– Residencias.

– Cualesquiera otros establecimientos que realicen tareas de hostelería no indicados anteriormente.

Artículo 39.º – Incrementos salariales para los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

Para el año 2023, y con efectos a partir del día 1 de julio de 2023, se ha acordado un incremento salarial del 4% respecto a las tablas salariales de 2022, resultando los salarios reflejados en las tablas que se acompañan. Hasta esa fecha serán de aplicación las tablas salariales de 2022, que se adjuntan.

Para el año 2024 se ha acordado un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales de 2023, resultando los salarios reflejados en las tablas que se acompañan.

Para el año 2025 se ha acordado un incremento salarial del 3% sobre las tablas de 2024 resultando los salarios reflejados en las tablas que se acompañan.

Para el año 2026 se ha acordado un incremento salarial del IPC real del 2025 sobre las tablas salariales de 2025.

TABLAS SALARIALES DE BURGOS AÑO 2023 HASTA 30/06/2023		
AREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE RECEPCION, JEFE DE ADMINISTRACION, COMERCIAL. A	1.515,92	21.222,88
2º JEFE DE RECEPCION, PRIMER CONSERJE DE DIA. B	1.311,41	18.359,74
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ADMINISTRATIVO COMERCIAL. B	1.311,41	18.359,74
RECEPCIONISTA RELACIONES PUBLICAS. C	1.154,13	16.157,82
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTES ADMINISTRATIVO, TELEFONISTA. C	1.154,13	16.157,82
AYUDANTE DE RECEPCION, AUXILIAR DE RECEPCION, AUXILIAR DE CONSERJERIA. E	1.104,25	15.459,50

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE COCINA O JEFE DE CATERING A	1.515,92	21.222,88
SEGUNDO JEFE DE COCINA, JEFE DE PARTIDA. B	1.311,41	18.359,74
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO. C	1.154,13	16.157,82
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA. E	1.104,25	15.459,50

AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)			
GRUPO PROFESIONAL I		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE RESTAURANTE, SALA O CATERING	A	1.515,92	21.222,88
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA.	B	1.311,41	18.359,74
GRUPO PROFESIONAL II		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SECTOR, SUPERVISOR CATERING	B	1.311,41	18.359,74
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, PREPARADOR MONTADOR DE CATERING	C	1.154,13	16.157,82
GRUPO PROFESIONAL III		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE CAMARERO, AYUDANTE EQUIPO CATERING, AUXILIAR PREPARACION CATERING	E	1.104,25	15.459,50

AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)			
GRUPO PROFESIONAL I		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO GENERAL.	B	1.311,41	18.359,74
ENCARGADO DE SECCION.	C	1.154,13	16.157,82
GRUPO PROFESIONAL II		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
CAMARERO/A DE PISOS.	D	1.114,13	15.603,00
GRUPO PROFESIONAL III		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA.	E	1.104,25	15.459,50

AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SERVICIOS A	1.515,92	21.222,88
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y/O SERVICIOS AUXILIARES, TECNICO CATERING O DE FLOTA O DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS B	1.311,41	18.359,74
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
MECÁNICO, CALEFACTOR, EBANISTA, ELECTRICISTA, CARPINTERO, ALBAÑIL, PINTOR, CONDUCTOR, FONTANERO, JARDINERO, ESPECIALISTA DE MANTENIMENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING C	1.154,13	16.157,82
AYTE. MECANICO O CALEFACTOR, AYUDANTE DE EBANISTA, DE CARPINTERO, DE ELECTRICISTA, DE ALBAÑIL Y PINTOR-MOZO DE BILLAR O SALON DE RECREO – GUARDA DEL EXTERIOR, MONITOR, CUIDADOR DE COLECTIVIDADES E	1.104,25	15.459,50

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
RESPONSABLE DE SERVICIO. A	1.515,92	21.222,88
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
TÉCNICO DE SERVICIO, FISOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN SALUD. B	1.311,41	18.359,74
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disc-jockey, masajista, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente) C	1.154,13	16.157,82
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE SERVICIO (auxiliar atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina). E	1.104,25	15.459,50

TABLAS SALARIALES DE BURGOS AÑO 2023 A PARTIR DEL 01/07/2023

AREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)			
GRUPO PROFESIONAL I		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE RECEPCION, JEFE DE ADMINISTRACION, COMERCIAL.	**A**	1.576,56	22.071,84
2º JEFE DE RECEPCION, PRIMER CONSERJE DE DIA.	**B**	1.363,87	19.094,18
GRUPO PROFESIONAL II		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ADMINISTRATIVO COMERCIAL.	**B**	1.363,87	19.094,18
RECEPCIONISTA RELACIONES PUBLICAS.	**C**	1.200,30	16.804,20
GRUPO PROFESIONAL III		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTES ADMINISTRATIVO, TELEFONISTA.	**C**	1.200,30	16.804,20
AYUDANTE DE RECEPCION, AUXILIAR DE RECEPCION, AUXILIAR DE CONSERJERIA.	**E**	1.148,42	16.077,88

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)			
GRUPO PROFESIONAL I		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE COCINA O JEFE DE CATERING	**A**	1.576,56	22.071,84
SEGUNDO JEFE DE COCINA, JEFE DE PARTIDA.	**B**	1.363,87	19.094,18
GRUPO PROFESIONAL II		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO.	**C**	1.200,30	16.804,20
GRUPO PROFESIONAL III		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA.	**E**	1.148,42	16.077,88

AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)			
GRUPO PROFESIONAL I		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE RESTAURANTE, SALA O CATERING	A	1.576,56	22.071,84
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA.	B	1.363,87	19.094,18
GRUPO PROFESIONAL II		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SECTOR, SUPERVISOR CATERING	B	1.363,87	19.094,18
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, PREPARADOR MONTADOR DE CATERING	C	1.200,30	16.804,20
GRUPO PROFESIONAL III		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE CAMARERO, AYUDANTE EQUIPO CATERING, AUXILIAR PREPARACION CATERING	E	1.148,42	16.077,88

AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)			
GRUPO PROFESIONAL I		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO GENERAL.	B	1.363,87	19.094,18
ENCARGADO DE SECCION.	C	1.200,30	16.804,20
GRUPO PROFESIONAL II		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
CAMARERO/A DE PISOS.	D	1.159,08	16.227,12
GRUPO PROFESIONAL III		**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA.	E	1.148,42	16.077,88

AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SERVICIOS A	1.576,56	22.071,84
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y/O SERVICIOS AUXILIARES, TECNICO CATERING O DE FLOTA O DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS B	1.363,87	19.094,18
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
MECÁNICO, CALEFACTOR, EBANISTA, ELECTRICISTA, CARPINTERO, ALBAÑIL, PINTOR, CONDUCTOR, FONTANERO, JARDINERO, ESPECIALISTA DE MANTENIMENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING C	1.200,30	16.804,20
AYTE. MECANICO O CALEFACTOR, AYUDANTE DE EBANISTA, DE CARPINTERO, DE ELECTRICISTA, DE ALBAÑIL Y PINTOR-MOZO DE BILLAR O SALON DE RECREO – GUARDA DEL EXTERIOR, MONITOR, CUIDADOR DE COLECTIVIDADES E	1.148,42	16.077,88

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
RESPONSABLE DE SERVICIO. A	1.576,56	22.071,84
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
TÉCNICO DE SERVICIO, FISOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN SALUD. B	1.363,87	19.094,18
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disc-jockey, masajista, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente) C	1.200,30	16.804,20
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE SERVICIO (auxiliar atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina). E	1.148,42	16.077,88

TABLAS SALARIALES DE BURGOS AÑO 2024		
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE RECEPCIÓN, JEFE DE ADMINISTRACIÓN, COMERCIAL.	1.623,86	22.734,00
2º JEFE DE RECEPCIÓN, PRIMER CONSERJE DE DÍA.	1.404,79	19.667,01
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ADMINISTRATIVO COMERCIAL.	1.404,79	19.667,01
RECEPCIONISTA RELACIONES PÚBLICAS.	1.236,31	17.308,33
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE ADMINISTRATIVO, TELEFONISTA.	1.236,31	17.308,34
AYUDANTE DE RECEPCIÓN, AUXILIAR DE RECEPCIÓN, AUXILIAR DE CONSERJERÍA.	1.182,87	16.560,22

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE COCINA, JEFE DE CATERING	1.623,86	22.734,04
SEGUNDO JEFE DE COCINA, JEFE DE PARTIDA.	1.404,79	19.667,06
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO.	1.236,31	17.308,34
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA.	1.182,87	16.560,18

ÁREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE RESTAURANTE, SALA O CATERING	1.623,86	22.734,04
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA.	1.404,79	19.667,06
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SECTOR, SUPERVISOR DE CATERING	1.404,79	19.667,06
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, PREPARADOR MONTADOR DE CATERING	1.236,31	17.308,34
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE CAMARERO, AYUDANTE EQUIPO CATERING, AUXILIAR PREPARACIÓN CATERING	1.182,87	16.560,18

ÁREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO GENERAL.	1.404,79	19.667,06
ENCARGADO DE SECCIÓN.	1.236,31	17.308,34
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
CAMARERO/A DE PISOS.	1.193,85	16.713,93
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA.	1.182,87	16.560,18

ÁREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SERVICIOS.	1.623,86	22.734,04
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y/O SERVICIOS AUXILIARES, TÉCNICO DE CATERING O FLOTA O DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS.	1.404,79	19.667,06
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
MECÁNICO, CALEFACTOR EBANISTA, ELECTRICISTA, CARPINTERO, ALBAÑIL, PINTOR, CONDUCTOR, FONTANERO, JARDINERO, ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS.	1.236,31	17.308,34
AYTE. MECÁNICO O CALEFACTOR, AYUDANTE DE EBANISTA, DE CARPINTERO, DE ELECTRICISTA, DE ALBAÑIL Y PINTOR-MOZO DE BILLAR O SALÓN DE RECREO – GUARDA DEL EXTERIOR, MONITOR.	1.182,87	16.560,18

ÁREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
RESPONSABLE DE SERVICIO.	1.623,86	22.734,04
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
TÉCNICO DE SERVICIO, FISOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN SALUD.	1.404,79	19.667,06
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disc-jockey, masajista, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente).	1.236,31	17.308,34
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE SERVICIO (auxiliar atención al cliente, auxiliar piscina o balneario).	1.182,87	16.560,18

TABLAS SALARIALES DE BURGOS AÑO 2025		
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE RECEPCIÓN, JEFE DE ADMINISTRACIÓN, COMERCIAL.	1.672,57	23.416,02
2º JEFE DE RECEPCIÓN, PRIMER CONSERJE DE DÍA.	1.446,93	20.257,02
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ADMINISTRATIVO COMERCIAL.	1.446,93	20.257,02
RECEPCIONISTA RELACIONES PÚBLICAS.	1.273,40	17.827,58
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE ADMINISTRATIVO, TELEFONISTA.	1.273,40	17.827,59
AYUDANTE DE RECEPCIÓN, AUXILIAR DE RECEPCIÓN, AUXILIAR DE CONSERJERÍA.	1.218,36	17.057,02

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE COCINA, JEFE DE CATERING	1.672,57	23.415,98
SEGUNDO JEFE DE COCINA, JEFE DE PARTIDA.	1.446,93	20.257,02
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO.	1.273,40	17.827,60
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA.	1.218,36	17.057,04

ÁREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE RESTAURANTE, SALA O CATERING	1.672,57	23.415,98
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA.	1.446,93	20.257,02
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SECTOR, SUPERVISOR DE CATERING	1.446,93	20.257,02
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, PREPARADOR MONTADOR DE CATERING	1.273,40	17.827,60
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE CAMARERO, AYUDANTE EQUIPO CATERING, AUXILIAR PREPARACIÓN CATERING	1.218,36	17.057,04

ÁREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO GENERAL.	1.446,93	20.257,02
ENCARGADO DE SECCIÓN.	1.273,40	17.827,60
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
CAMARERO/A DE PISOS.	1.229,67	17.215,35
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA.	1.218,36	17.057,04

ÁREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SERVICIOS.	1.672,57	23.415,98
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y/O SERVICIOS AUXILIARES, TÉCNICO DE CATERING O FLOTA O DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS.	1.446,93	20.257,02
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
MECÁNICO, CALEFACTOR EBANISTA, ELECTRICISTA, CARPINTERO, ALBAÑIL, PINTOR, CONDUCTOR, FONTANERO, JARDINERO, ESPECIALISTA DE MANTENIMENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS.	1.273,40	17.827,60
AYTE. MECANICO O CALEFACTOR, AYUDANTE DE EBANISTA, DE CARPINTERO, DE ELECTRICISTA, DE ALBAÑIL Y PINTOR-MOZO DE BILLAR O SALÓN DE RECREO – GUARDA DEL EXTERIOR, MONITOR.	1.218,36	17.057,04

ÁREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
RESPONSABLE DE SERVICIO.	1.672,57	23.415,98
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
TÉCNICO DE SERVICIO, FISOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN SALUD.	1.446,93	20.257,02
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disc-jockey, masajista, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente).	1.273,40	17.827,60
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE SERVICIO (auxiliar atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina).	1.218,36	17.057,04

Artículo 40.º – Complemento personal.

A partir del 1/1/2024, el complemento personal contemplado en el artículo 39.º del anterior convenio colectivo 2018/2022 para los antiguos grupos de establecimientos I y II se mantendrá sin incrementos para aquellas personas trabajadoras que generaron el derecho a percibirlo, pero las personas que sean contratadas a partir de esa fecha no generarán el derecho a percibirlo.

La tabla salarial correspondiente a este complemento personal es, para aquéllas personas trabajadoras con derecho a su percibo, la siguiente:

Nivel salarial	Grupo I (14 pagas)	Grupo II (14 pagas)
A	82,14 euros	21,28 euros
B	71,05 euros	18,60 euros
C	62,53 euros	16,70 euros
D	60,40 euros	16,10 euros
E	59,84 euros	15,95 euros

Artículo 41.º – Paga del sector.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán anualmente una paga cuya cuantía es la misma para todas las categorías profesionales.

Para 2023, dicha cantidad será de 1.110,56 euros brutos.

Para 2.024 dicha cantidad será de 1.133,58 euros brutos.

Para 2.025 dicha cantidad serán de 1.167,59 euros brutos.

Para 2.026 dichas cantidades serán de 1.167,59 euros brutos + IPC 2025

Dichas cantidades podrán ser prorrateadas en las catorce pagas.

En caso de optar por el pago de una sola vez, deberá ser satisfecha antes del 30 de septiembre.

Artículo 42.º – Plus de transporte.

Se establece para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, sin distinción de categorías profesionales, un plus de transporte en una cuantía de 56,26 euros brutos mensuales a partir del 1 de julio de 2023, de 57,95 euros brutos mensuales para 2024, de 59,69 euros brutos para 2025; para 2026 será incrementado en el IPC real del año 2025.

Las cuantías se abonarán exclusivamente en las doce pagas ordinarias.

Artículo 43.º – Gastos de locomoción.

Las personas trabajadoras del sector que presten servicios en áreas de servicio, caterings y colectividades de autopistas, autovías y carreteras y que estén sitas a más de ocho kilómetros del límite del casco urbano de la localidad donde habite el trabajador y siempre que para dicho desplazamiento utilicen los trabajadores medios propios de desplazamiento percibirán en concepto de gastos de locomoción la cantidad de 0,26 euros brutos a partir de la publicación del convenio, y aumentándose en el resto de años de vigencia del convenio en el mismo porcentaje de la subida de carburantes en el momento de cierre de año natural.

Artículo 44.º – Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán de una mensualidad de salario garantizado cada una de ellas, incrementadas con el complemento de antigüedad consolidada, y con la prorrata de la paga del artículo 41.º si así se hubiera convenido.

Serán abonadas antes del 15 de julio y 22 de diciembre respectivamente.

Artículo 45.º – Manutención y alojamiento.

Las personas trabajadoras que se señalan en el anexo III de la ordenanza laboral tendrán derecho a percibir con cargo a la empresa como complemento salarial en especie durante los días en que presten servicios la manutención y el alojamiento.

Los complementos señalados se podrán sustituir o compensar en la forma determinada en el artículo 72 de la ordenanza laboral.

La manutención será sana, suficiente y bien condimentada, procurándose confeccionar un menú variado para evitar la monotonía, y adecuado a las distintas épocas del año.

Si se tuviera necesidad de un régimen especial alimenticio, se confeccionará un menú adecuado a la prescripción médica.

Los comités de empresa o delegados/as de Personal vigilarán el cumplimiento de lo expuesto anteriormente.

Artículo 46.º – Horas nocturnas.

A partir de las 22 horas de la noche, las horas trabajadas se abonarán con un incremento del 25%, siempre que se trabajen más de cuatro a partir de la citada hora.

La fórmula para el cálculo del valor de la hora nocturna cuando en dicho periodo no se preste la jornada nocturna completa será la siguiente:

$$\text{Hora nocturna} = \frac{[(\text{Salario mensual} + \text{Antigüedad}) \times 14 \text{ pagas} + \text{paga del sector}]}{\text{Jornada de trabajo ordinaria anual}} \times 1{,}25$$

Artículo 47.º – Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la

existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a

contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 48.º – Publicidad del convenio.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo habrán de tener a disposición de sus trabajadores/as un ejemplar del mismo para conocimiento de la plantilla.

Artículo 49.º – Promoción de nuevos convenios de empresa.

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, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 50.º – Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente convenio constituirán, dentro de la comisión paritaria del convenio, una subcomisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación integrada por cuatro miembros, dos en representación patronal y dos en representación sindical.

La comisión se reunirá una vez al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

Serán funciones de esta comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores/as del sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.

En orden al cumplimiento de sus funciones, la comisión, en la primera reunión que se celebre estudiará un plan de igualdad para el que contará con un diagnostico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

1) Igualdad de trato y de oportunidades en:

– Acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, distribución del tiempo de trabajo.

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

2) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3) Discriminación por embarazo o maternidad.

La comisión paritaria de igualdad negociará medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

C.V.E.: BOPBUR-2025-01251

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del acuerdo de la comisión negociadora sobre modificación del artículo 43 del convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos. (C.C. 09000345011982).

Visto el texto del acuerdo suscrito el 5 de febrero de 2025 por la comisión negociadora del convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos, sobre modificación del artículo 43 del convenio colectivo, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 1 y 2 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad R.D. 831/95, 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 y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 6 de marzo de 2025.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE BURGOS DE 5 DE FEBRERO DE 2025

En Burgos, siendo las 11:30 horas del día 5 de febrero de 2025, se reúne en la Sala de Juntas de la Federación Provincial de Empresarios de Hostelería de Burgos, plaza Castilla, 1-2.º, la comisión negociadora del convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos, compuesta por los asistentes expresados al margen.

Abierto el acto y tras una breve exposición de los motivos que han llegado a la celebración de esta comisión paritaria del convenio, los miembros de la comisión negociadora presentes en este acto acuerdan, por unanimidad:

1.º – Modificar el texto del artículo 43 del convenio colectivo, dando nueva redacción al mismo con el siguiente texto:

«Las personas trabajadoras que presten servicios en áreas de servicio, caterings y colectividades de autopistas, autovías y carreteras que estén sitas a más de ocho kilómetros del límite del casco urbano de la localidad en la que habita la persona trabajadora, y siempre que para ese desplazamiento utilicen medios propios de desplazamiento, percibirán en concepto de gastos de locomoción la cantidad de 0,26 euros brutos/km a partir de la publicación de este convenio, aumentándose en el IPC anual el resto de años de vigencia del convenio».

Y no habiendo sido tratados otros asuntos, se levanta la sesión a las 12:30 horas, de todo lo cual como secretario certifico, en Burgos, a 5 de febrero de 2025.

C.V.E.: BOPBUR-2026-01173

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 6 de marzo de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de las tablas salariales para el año 2026 correspondiente al convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos. (C.C. 09000345011982).

Visto el texto del acuerdo de fecha 20 de febrero de 2026, suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo para la industria de hostelería de la provincia de Burgos, por el que se aprueban las tablas salariales para el 2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (Boletín Oficial del Estado 12/06/2010), Real Decreto 831/95, 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 y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 6 de marzo de 2026.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *

TABLAS SALARIALES DE BURGOS AÑO 2026

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE RECEPCIÓN, JEFE DE ADMINISTRACIÓN, COMERCIAL.	1.721,07	24.094,98
2º JEFE DE RECEPCIÓN, PRIMER CONSERJE DE DÍA.	1.488,89	20.844,46
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ADMINISTRATIVO COMERCIAL.	1.488,89	20.844,46
RECEPCIONISTA RELACIONES PÚBLICAS.	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE ADMINISTRATIVO, TELEFONISTA.	1.310,33	18.344,62
AYUDANTE DE RECEPCIÓN, AUXILIAR DE RECEPCIÓN, AUXILIAR DE CONSERJERÍA.	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE COCINA, JEFE DE CATERING	1.721,07	24.094,98
SEGUNDO JEFE DE COCINA, JEFE DE PARTIDA.	1.488,89	20.844,46
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO.	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA.	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL TERCERA:(Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE RESTAURANTE, SALA O CATERING	1.721,07	24.094,98
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA.	1.488,89	20.844,46

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE DE SECTOR, SUPERVISOR DE CATERING	1.488,89	20.844,46
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER, PREPARADOR MONTADOR DE CATERING	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AYUDANTE DE CAMARERO, AYUDANTE EQUIPO CATERING, AUXILIAR PREPARACIÓN CATERING	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO GENERAL.	1.488,89	20.844,46
ENCARGADO DE SECCIÓN.	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
CAMARERO/A DE PISOS.	1.265,33	17.714,62
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA.	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
JEFE DE SERVICIOS.	1.721,07	24.094,98
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y/O SERVICIOS AUXILIARES, TÉCNICO DE CATERING O FLOTA O DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS.	1.488,89	20.844,46
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
MECÁNICO, CALEFACTOR EBANISTA, ELECTRICISTA, CARPINTERO, ALBAÑIL, PINTOR, CONDUCTOR, FONTANERO, JARDINERO, ESPECIALISTA DE MANTENIMENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS.	1.310,33	18.344,62
AYTE. MECANICO O CALEFACTOR, AYUDANTE DE EBANISTA, DE CARPINTERO, DE ELECTRICISTA, DE ALBAÑIL Y PINTOR-MOZO DE BILLAR O SALÓN DE RECREO – GUARDA DEL EXTERIOR, MONITOR.	1.253,69	17.551,66

ÁREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)		
GRUPO PROFESIONAL I	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
RESPONSABLE DE SERVICIO.	1.721,07	24.094,98
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
TÉCNICO DE SERVICIO, FISOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN SALUD.	1.488,89	20.844,46
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disc-jockey, masajista, monitor deportivo, quiromasajista, especialista de atención al cliente).	1.310,33	18.344,62
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO**
AUXILIAR DE SERVICIO (auxiliar atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina).	1.253,69	17.551,66

* * *

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS PARA EL AÑO 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE BURGOS

Artículo 41.º – Paga del sector.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán anualmente una paga cuya cuantía es la misma para todas las categorías profesionales.

Para 2026 dichas cantidades serán de 1.201,45 euros brutos

Dichas cantidades podrán ser prorrateadas en las catorce pagas.

En caso de optar por el pago de una sola vez, deberá ser satisfecha antes del 30 de septiembre.

Artículo 42.º – Plus de transporte.

Se establece para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, sin distinción de categorías profesionales, un plus de transporte en una cuantía de 61,42 euros brutos mensuales para 2026.

Las cuantías se abonarán exclusivamente en las doce pagas ordinarias.

Artículo 43.º – Gastos de locomoción.

Las personas trabajadoras que presten servicios en áreas de servicio, caterings y colectividades de autopistas, autovías y carreteras que estén sitas a más de 8 kilómetros del límite del casco urbano de la localidad donde habite el trabajador/a y siempre que para dicho desplazamiento utilicen los trabajadores/as medios propios de desplazamiento, percibirán en concepto de gastos de locomoción la cantidad de 0,27 euros brutos para 2026.