UGT

FeSMC Extremadura

CONVENIO COLECTIVO HOSTELERÍA

PROVINCIA DE CÁCERES

VIGENCIA 2026-2028

UGT Hostelería, Restauración Social y Turismo FeSMC - Extremadura

ÍNDICE

Artículo 1. Ámbito de aplicación. 3
Artículo 2. Ámbito personal. 3
Artículo 3. Ámbito funcional. 3
Artículo 4. Ámbito temporal. 4
Artículo 5. Disposición general. 4
Artículo 6. Comisión Paritaria. 4
Artículo 7. Funciones de la Comisión Paritaria. 5
Artículo 8. Régimen de reuniones. 7
Artículo 9. Relaciones de trabajo. 7
Artículo 10. Materia sindical. 7
Artículo 11. Condiciones económicas. 8
Artículo 12. Seguro de accidentes laborales. 9
Artículo 13. Ropa de trabajo. 10
Artículo 14. Plus único extrasalarial. 10
Artículo 15. Percepciones no salariales de carácter no periódico. 11
Artículo 16. Periodo de prueba del contrato de trabajo. 11
Artículo 17. Contratos formativos. 12
Artículo 18. Contratos temporales. 12
Artículo 19. Vacaciones, excedencias, licencias y conciliación de la vida familiar. 12
Artículo 20. Incapacidad laboral temporal y reconocimiento médico. 17
Artículo 21. Jubilación anticipada. 17
Artículo 22. Prelación de normas y derecho supletorio. Adaptación al V ALEH. 18
Artículo 23. Colaboración y cumplimiento. 18
Artículo 24. Jornada de trabajo. 18
Artículo 25. Cuota sindical. 19
Artículo 26. Partes que concertan este convenio. 20
Artículo 27. Cláusula de descuelgue. 20
Artículo 28. Finiquitos. 20
Artículo 29. Movilidad funcional. 21
Artículo 30. Movilidad geográfica. 21
Artículo 31. Traslados. 21
Artículo 32. Modificación de las condiciones de trabajo. 21
Artículo 33. Régimen disciplinario. 22
Artículo 34. Antigüedad. 22
Artículo 35. Medidas de protección integral contra la violencia de género. 23
Artículo 36. Salud laboral. 23
Artículo 37. Remisión al ALEH (Acuerdo laboral estatal de Hostelería). 24

Artículo 38. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje pre- visto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación. 25
Artículo 39. Actuaciones de prevención frente a catástrofes. 26
Artículo 40. Acoso sexual y por razón de sexo. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. 28
Artículo 41. Medias para una movilidad sostenible. 31
Disposición adicional primera. 34
Disposición transitoria primera. 34
ANEXO I 35
ANEXO II 43

RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2026-2028. (2026062040)

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2026- 2028 (código de convenio 10000155011982), que fue suscrito con fecha 8 de julio de 2026, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y la Federación Empresarial Placentina, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT CCOO y CSI-CSIF.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 29 de julio de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁCERES PARA LOS AÑOS 2026-2028

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Este Convenio será de aplicación para Cáceres y su Provincia.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por este Convenio los trabajadores que actualmente o durante la vigencia del mismo, presten sus servicios en las empresas de Hostelería y similares.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, "cibercafés", gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos. Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) actual o futura. La inclusión requerirá

pacto previo de la Comisión Paritaria de este convenio.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizan la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en:

Acceso al empleo.

Estabilidad en el empleo.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Formación y Promoción profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Extrema- dura, siendo su vigencia desde 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre del año 2028, fecha en la que quedará automáticamente denunciado por ambas partes sin necesidad de preaviso escrito. Con independencia de la indicada fecha de publicación, producirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2026.

El presente convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Disposición general.

Se respetarán, a título personal, las condiciones más favorables que pudieran existir en cuanto a la forma de retribución.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, quienes designarán entre ellos un secretario, más un suplente por cada parte.
Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo

de uno por Organización firmante.

Artículo 7. Funciones de la Comisión Paritaria.

Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán:

a) Interpretación del presente Acuerdo, así como su adaptación o, en su caso, modificación de conformidad con la legislación vigente.

b) Seguimiento de su aplicación.

c) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Acuerdo.

e) Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Acuerdo hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

f) Conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

g) Conocimiento y resolución de discrepancias entre empresarios y trabajadores en el caso de aplicación de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa que favorezcan una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la empresa.

Reglamento de funcionamiento:

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

El domicilio de la Comisión a efectos de notificaciones y convocatorias queda fijado en cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este convenio, las cuales se indican a continuación:

Federación Empresarial Cacereña (FEC) c/ Obispo Segura Sáez, 8. 10001 Cáceres.

Federación Empresarial Placentina (FEP) Av. del Ejército, 5. Entreplanta. - 10600 Plasencia (Cáceres).

Federación de Servicios, de Comisiones Obreras Extremadura. C/ Obispo Ciriaco Benavente, 1 10001. Cáceres.

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Extremadura, C/ Abilio Rodríguez Rosillo, 17 – Bajo 10001. Cáceres.

Unión Provincial de CSIF Cáceres. - Avda. Virgen de Guadalupe, sótano 3- 10001. Cáceres.

Podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión Paritaria las autoridades administrativas o judiciales, los órganos de solución extrajudicial de conflictos, las organizaciones sindicales o empresariales, las empresas que tengan trabajadores en el sector y las representaciones unitarias o sindicales de los trabajadores y trabajadoras en éstas.

Artículo 8. Régimen de reuniones.

La Comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes y en el lugar que previamente hayan acordado. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En caso de empate, se someterá al sistema de arbitraje del ASECExtremadura.

Artículo 9. Relaciones de trabajo.

Se respetarán las siguientes condiciones de trabajo:

a) Prohibición de que los menores de 18 años presten servicios desde las 21 horas hasta las 7 de la mañana.

b) Se respetará la hora de cierre de bares, cafeterías, comedores, salas de fiestas y discotecas, así como la salida del personal de los mismos.

c) Las empresas que hubieran despedido algún trabajador por razones políticas o sindicales lo readmitirán, previa prueba de esta circunstancia, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

d) Todo trabajador será contratado a través de las oficinas de colocación.

Artículo 10. Materia sindical.

Para mejor cumplimiento de la misión representativa sindical y de participación de los trabajadores, se cumplirán las siguientes normas:

Primera. Los delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa hasta cien trabajadores, dentro de la jornada de trabajo, para el ejercicio de su misión representativa, dispondrán de 18 horas mensuales, mejorando lo que determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, procurando que el ejercicio de este derecho no perjudique a la empresa.

Segunda. Se arbitrarán los medios necesarios para que Delegados y Miembros de Comités de Empresa puedan tomar contacto con los trabajadores de las mismas, autorizándose la celebración de asambleas, facilitando el local adecuado para la

celebración de las reuniones. En el supuesto de que tales Asambleas se celebren durante la jornada de trabajo, las empresas determinarán, con carácter previo, los servicios que deben continuar atendidos durante la celebración. Las Asambleas no podrán tener una duración superior a dos horas, ni convocarse más de una en un mismo mes. En todo caso, los trabajadores anunciarán la celebración de Asamblea con un mínimo de 72 horas de antelación a la fecha prevista de la reunión y, en el supuesto de coincidir con algún servicio excepcional (bodas, comuniones, etc.), concertado anterior o posteriormente por la empresa, o con sábados y domingos, festivos o vísperas de festivos, la celebración de las asambleas se entenderá postergada a las 24 horas siguientes a la finalización de los mismos.

Tercera. Los delegados de Personal intervendrán siempre, de conformidad con la legislación vigente, en la elaboración de turnos.

Artículo 11. Condiciones económicas.

Para el año 2026.

Se establece un incremento salarial del 3,75%, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.

Para el año 2027.

Se establece un incremento salarial del 3% con revisión al IPC de 2027 hasta un máximo del 4%.

Cláusula. Una vez conocido el IPC del 2027, si este fuese superior al 3% pactado, por la Comisión Negociadora se revisarán los salarios en el exceso y resto de conceptos económicos aplicando un incremento adicional hasta igualar el IPC y con un incremento máximo del 4% desde el 1 de enero de 2027.

Para el año 2028.

Se establece un incremento salarial del 3% sobre los salarios definitivos del 2027 con revisión al IPC del 2028 hasta un máximo del 4%.

Cláusula. Una vez conocido el IPC del 2028, si este fuese superior al 3% pactado, por la Comisión Negociadora se revisarán los salarios en el exceso y resto de conceptos económicos aplicando un incremento adicional hasta igualar el IPC y con un

incremento máximo del 4% desde el 1 de enero de 2028.

Los atrasos derivados de la aplicación de estos incrementos salariales se pagarán dentro de los cuatro meses siguientes a la publicación del presente convenio en el DOE.

Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a dos Gratificaciones Extraordinarias, la de "Verano" que se abonará el 30 de junio y la de "Navidad" que se abonará el 30 de diciembre de cada año, consistentes en una mensualidad de salario base, más antigüedad.

Asimismo, todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a una Paga de Beneficios igual al Salario base de cada Categoría Profesional (sin pluses ni complementos), y se abonará en marzo del siguiente año.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá, de estas pagas, la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

2. Salarios iniciales y fijos.

Salarios Iniciales: A los trabajadores/as acogidos al sistema de Salarios Iniciales el importe de los mismos será incrementado en el mismo porcentaje que los anteriores.

Salarios Fijos: A los trabajadores/as acogidos al sistema de Salarios Fijos, el importe de los mismos será incrementado en el mismo porcentaje que los anteriores.

Artículo 12. Seguro de accidentes laborales.

Todas las empresas sometidas a este Convenio concertarán un Seguro Colectivo que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o invalidez Permanente absoluta por los siguientes capitales:

Año 2026 .....24.610,89 €

Año 2027 .....25.348.30 €

Al resto de anualidades se aplicará la subida pactada.

A este seguro colectivo se accederá automáticamente o se causará baja en el mismo en función de la incorporación o finiquito en la nómina de la empresa. Estos incrementos en la cuantía del seguro serán de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio.

Artículo 13. Ropa de trabajo.

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 de los empleados. En los casos en que por la empresa se exija un especial tipo de calzado, distinto por su color o estilo al del uso habitual, la adquisición del mismo será por cuenta de aquella.

Artículo 14. Plus único extrasalarial.

Con el fin de simplificar el sistema de pluses y con el fin de indemnizar a los trabajadores por todos los gastos que incurran como consecuencia de la realización de su trabajo que no estén incluidos en otro artículo del presente convenio, así como compensarles por los conceptos de ropa de trabajo, acumulación de trabajo y festividad del patrón de la hostelería, utensilios de cocina, comida, quebranto de moneda y desgaste de útiles y herramientas se establece un único plus extrasalarial por importe mensual abonable sólo en periodo de actividad laboral del trabajador (no en vacaciones o bajas laborales) de:

Año 2026 ..... 168,66 €.

Año 2027 ..... 173,72 €.

El presente plus se incrementará conforme lo hagan el resto de conceptos salariales en las próximas revisiones.

Para trabajadores con jornada parcial el importe de este plus se adecuará proporcionalmente a la jornada realmente prestada por cada trabajador.
Con el abono de este plus las empresas no vendrán obligadas a proveer comidas a los trabajadores, ni a suplir el desgaste de ropa (excepto lo dispuesto en el artículo anterior) utensilios de comida, ni los demás conceptos que se remuneraban mediante pluses en el anterior convenio colectivo.

Queda incluido también en el presente concepto el quebranto de moneda que pudiera ocasionarse al trabajador por cantidades faltantes en la caja del establecimiento.

El presente plus, que anteriormente tenía la consideración de mixto cotizable/no cotizable es cotizable en su totalidad.

Artículo 15. Percepciones no salariales de carácter no periódico.

Sin tener carácter salarial, las empresas abonarán a los trabajadores ayudas o premios por contraer matrimonio y por la adquisición de vivienda con las cuantías que a continuación se indican:

Por contraer matrimonio:

2026.....192,61 €.

2027.....198,39 €.

Para los años 2027 y 2028: se aplicará la subida y revisión salarial pactada a las cuantías vigentes.

Por adquisición de vivienda:

2026.....301,40 €.

2027..... 310,44 €.

Para los años, 2027 y 2028: se aplicará la subida y revisión salarial pactada a las cuantías vigentes.
En todos los casos ha de cumplirse siempre que el trabajador lleve dos años como mínimo en la empresa (o dos temporadas cumplidas en el caso de fijos discontinuos), y previa la presentación del contrato de compraventa.

Artículo 16. Periodo de prueba del contrato de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Hostelería, vigente en cada momento

Artículo 17. Contratos formativos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo anteriormente citado, y a lo específicamente establecido en el acuerdo laboral del ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Artículo 18. Contratos temporales.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo anteriormente citado, y a lo específicamente establecido en el presente acuerdo.

El contrato temporal por circunstancias de la producción no podrá tener una duración superior a un año, con una indemnización de 12 días por año trabajado, proporcional al tiempo trabajado. De estos contratos las empresas deberán "convertir en indefinidos", al menos el 65% de los mismos.

Esta cláusula de conversión en indefinidos no será de aplicación en empresas en el caso de que se trate de un solo trabajador, ni en empresas que ya tengan el 65% de la plantilla de indefinidos.

Artículo 19. Vacaciones, excedencias, licencias y conciliación de la vida familiar.

A) Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales. Los periodos de vacaciones de todo el personal deberán fijarse por acuerdo entre el Empresario y los Representantes de los Trabajadores, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Los días festivos, abonables y no recuperables podrán, de común acuerdo entre empresario y trabajador, acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutados como descanso continuado en periodo distinto. En su defecto, se abonarán, dentro del mes inmediatamente siguiente.

B) Excedencias y conciliación de la vida familiar.

Excedencia ordinaria:

Para todas las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Maternidad y paternidad.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos del acuerdo a que llegue con el empresario. En caso de que no exista acuerdo se acumularán estas jornadas de ausencia al permiso por nacimiento y cuidado del menor.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma em- presa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alter- nativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban

permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

C) Licencias.

Todas las licencias reconocidas en este artículo se contarán como trabajo efectivo.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, con las excepciones señaladas en el apartado d), podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) El permiso retribuido por nacimiento de hijos se fija en dos días naturales si no existe
desplazamiento y cuatro días si es preciso desplazamiento.

B) Permiso retribuido por matrimonio o registro de pareja de hecho de 15 días naturales.

C) 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 consanguineidad 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 aquella.

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

C.ter) 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. Serán retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año.

D) Igualmente tendrá derecho el trabajador a dos días anuales para asuntos propios, debiendo comunicar a la empresa esta circunstancia con 72 horas de antelación. No podrán disfrutarse días de asuntos propios en épocas de especial afluencia de público, tales como Semana Santa, Navidad, Carnavales o Ferias.

E) Un día por traslado del domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo

que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

I) La persona trabajadora tendrá derecho a un día de licencia en el caso de bautizo o comunión de sus hijos, cuando el acto litúrgico se celebre en la provincia de su residencia, y a dos días en el caso de que se celebre fuera de la provincia de su residencia.

J) Por matrimonio de un hijo/a, hermano/a o progenitores de la persona trabajadora por consanguinidad o afinidad el trabajador tendrá derecho a licencia retribuida de uno, dos o tres días según que el matrimonio se celebre en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de la provincia, respectivamente.

Se considerará desplazamiento, a los efectos de lo establecido en el presente artículo, que el hecho causante se produzca, bien fuera de la provincia de lugar del centro de trabajo, o bien que se produzca a más de 100 km. del lugar del centro de trabajo (cualquiera de los dos supuestos)

Artículo 20. Incapacidad laboral temporal y reconocimiento médico.

Las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de la cantidad que habría de percibir el trabajador en una mensualidad ordinaria.
Todas las empresas estarán obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual cuando así lo soliciten los trabajadores. El tiempo invertido en el mismo correrá a cargo de la Empresa.

Artículo 21. Jubilación anticipada.

En concepto de incentivo al rejuvenecimiento de las plantillas del sector, y sin que se considere que este concepto debe ser objeto de exteriorización por parte de las empresas al no encontrarse incluido entre los supuestos del RD 1588/1999, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a entregar, siempre que medie acuerdo previo entre empresario y trabajador , a quienes, con doce años de antigüedad como mínimo a su servicio, lleguen al acuerdo de jubilarse anticipadamente con la empresa, las siguientes cantidades:

Año 2026.

Edad jubilación 63 años ..... 2.567,20 €.

Edad jubilación 64 años ..... 1.284,76 €.

Año 2027.

Edad jubilación 63 años... .... 2.644,22 €.

Edad jubilación 64 años... ..... 1.323,30 €.

Para los años, 2027 y 2028, se aplicará la subida y la revisión pactada a las cuantías vigentes.

Artículo 22. Prelación de normas y derecho supletorio. Adaptación al V ALEH.

Las relaciones entre las empresas y su personal se regirán por las normas contenidas en el presente Convenio, en su defecto por el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería BOE" núm. 59, de 10 de marzo de 2023, por la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales", la "Ley para la Conciliación de la Vida Familiar", por el "Estatuto de los Trabajadores" y, en lo no previsto en los anteriores, se estará a lo dispuesto en la legislación común vigente.

Artículo 23. Colaboración y cumplimiento.

Empresas y trabajadores se comprometen a cumplir el presente Convenio en sus estrictos términos y a colaborar recíprocamente con espíritu de buena fe en el servicio del sector al que se hallen adscritos

Artículo 24. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que suma 1.786 horas y 27 minutos al año.

Mediante acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los Trabajadores que establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajaren para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince

minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El trabajador tendrá derecho a dos días de descanso semanal, de los cuales uno y medio serán ininterrumpidos. El medio día restante será disfrutado en momento a convenir de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En el supuesto de que se acordará por ambas partes que dicho medio día no fuera disfrutado, el mismo será abonado mensualmente, como el resto de los días trabajados.

Horas nocturnas: Las horas trabajadas por los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio entre las 22:00 y las 6:00 horas llevarán un recargo por nocturnidad del 50% sobre el precio de la hora trabajada sin complementos ni pluses siempre que no se trate de trabajadores contratados específicamente para horario nocturno.

Plus de trabajo nocturno: Se establece un plus de trabajo nocturno para las personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar servicios en horario nocturno, que realicen al menos el 51%de su jornada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas que tendrá una cuantía de 56,52 € durante el año 2026 y una cuantía inicial en 2027 de 58,22 €.

Para los años 2027 y 2028, se aplicará la subida y la revisión pactada a las cuantías vigentes.

Por la parte social: La Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y CSIF, que con- forman el 100% de la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 25. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores de las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresarán con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el

número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.
Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.
La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 26. Partes que concertan este convenio.

Por la parte empresarial: Federación Empresarial Cacereña, con un 45% de la representación empresarial, la Federación Empresarial Placentina con un 45% de la representación empresa- rial y la Confederación Empresarial de Hostelería y Turismo de Extremadura con un 10% de le representación empresarial.

Por la parte social: La Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y CSIF, que con- forman el 100% de la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 27. Cláusula de descuelgue.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 28. Finiquitos.

Con el fin de evitar posibles situaciones de competencia desleal que puedan darse entre las distintas empresas del sector derivadas de incorrecciones de los distintos finiquitos que, con motivo del despido, extinción de contrato o cese puedan darse, todas las Propuestas de Fini- quito que hagan las empresas, obligatoriamente, deberán visarse por cualquiera de las dos Federaciones Empresariales firmantes del presente convenio. Los citados visados deberán llevar el Visto Bueno de una de las dos Federaciones Empresariales firmantes de este Convenio.

Las empresas que deseen cumplir con el citado requisito deberán adjuntar a la propuesta de finiquito a visar, copia del contrato de trabajo del trabajador a finiquitar, así como copia de la última nómina recibida por el trabajador.

Las solicitudes deberán dirigirse a las siguientes direcciones:

Federación Empresarial Cacereña.

C/ Obispo Segura Sáez, 8, Apartado de Correos, 304 10080-Cáceres.

Federación Empresarial Placentina.

Avda. del Ejército, 5, 10600-Plasencia (Cáceres).

Artículo 29. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH), vigente en cada momento

Artículo 30. Movilidad geográfica.

La empresa sólo podrá efectuar desplazamientos de los trabajadores en base a razones, técnicas, organizativas o de producción, debiendo el empresario abonar, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Si el desplazamiento tiene una duración superior a 12 meses en un periodo de 3 años se considerará traslado.

Artículo 31. Traslados.

El trabajador afectado por el traslado podrá optar, una vez conocida la Sentencia del Juzgado de lo Social, por la no aceptación del mismo o por la extinción de su contrato, con derecho al recibo de una indemnización de 25 días de salario por año y con un máximo de quince mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador opte a dicho traslado, percibirá, aparte de su salario, una compensación por los gastos de viajes, tanto por los propios como los de los familiares a su cargo. Dichos gastos no serán inferiores al coste real que se le ocasione al trabajador.

Artículo 32. Modificación de las condiciones de trabajo.

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tanto las modificaciones individuales como colectivas se establecerán de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41, 47 y 47.bis del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

– Jornada de trabajo;

– Horario;

– Régimen de trabajo por turnos;

– Sistema de remuneración;

– Sistema de trabajo y rendimiento;

– Funciones;

– Distribución del tiempo de trabajo.

En los supuestos de jornada de trabajo, horario y régimen de trabajo a turnos, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de 15 meses.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH), vigente en cada momento

Artículo 34. Antigüedad.

Con la finalidad de fomentar la vinculación del trabajador/a con la empresa se establecen aumentos periódicos del salario en correspondencia con el tiempo de servicio en la propia empresa.

La fecha inicial para la determinación y el cómputo de la Antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Tendrá las siguientes cuantías:

3 años ..... 3%.

6 años ..... 8%.

9 años ..... 16%.

14 años .....26%.

20 años .....40%.

Artículo 35. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Reducción de jornada: La persona trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la persona trabajadora determinar en cuánto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

Cambio de centro de trabajo: La persona trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo. En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo.

Excedencia: La persona trabajadora víctima de violencia de género o de terrorismo tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Artículo 36. Salud laboral.

La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas

a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los trabajadores deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten.

Los trabajadores tienen derecho a participar o en el caso que la empresa cuente con representantes de los trabajadores a través de ellos en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo, y desde el momento de la contratación o en cualquier cambio sustancial posterior de sus funciones, a recibir la información sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y sobre los generales del centro de trabajo, en la medida en que puedan afectarles, y a la formación necesaria y suficiente para su efectiva prevención.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los resultados de los reconocimientos o exámenes médicos específicos de salud serán

entregados a aquellos trabajadores que hayan optado por someterse a los mismos o hayan sido realizados por obligación legal, no pudiendo ser utilizados con otros fines distintos que los propios de la vigilancia de la salud, obteniendo la empresa las conclusiones que deriven a través de la correspondiente certificación de aptitud.

Se solicitará informe previo a la representación legal de los trabajadores para la elección de Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Artículo 37. Remisión al ALEH (Acuerdo laboral estatal de Hostelería).

Aquellas materias reservadas al ámbito sectorial estatal según lo establecido en el artículo 10.7 del V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH) (estructura de la negociación colectiva; clasificación profesional; movilidad y polivalencia funcional; promoción profesional; periodo de prueba; contratos formativos; formación profesional en el ámbito estatal; régimen disciplinario laboral; normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal; solución autónoma de conflictos laborales en el ámbito estatal; y subrogación empresarial en el subsector de colectividades) se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Artículo 38. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje pre- visto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales siguientes:

Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 39. Actuaciones de prevención frente a catástrofes.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que "a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos", se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento para todas las empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

   Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

   – Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión…), temperatura extrema (calor, frío).

   – Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo…).

   – Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, mare- moto, fuego, incendio…).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET): https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos .

   En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

   Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos

meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

   Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

5. Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIs, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

   Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

   – Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.

   – Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).

   – Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad.
   El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:

   – En qué condiciones se activará el procedimiento.

   -Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras em-presas que presten servicios en el centro de trabajo.

   – Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

Artículo 40. Acoso sexual y por razón de sexo. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Constituye acoso sexual y por razón de sexo cualquier comportamiento verbal o físico, realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará acto de discriminación.

Cuando se habla de acoso sexual en el trabajo se está tratando de una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseado, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella. El acoso sexual en el trabajo provoca la violación de los siguientes derechos:

– A la intimidad.

– Al respeto de la dignidad personal.

– A la no discriminación por razón de sexo.

– A la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

La persona trabajadora víctima de la violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o similar, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo de tiempo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

Se considerarán parte integrante del presente convenio Colectivo, las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La igualdad de trato y de oportunidad en el seno de la empresa, no podrá ser limitada por razón del sexo, de tal manera que para el acceso a cualquier puesto de trabajo se tendrá en

cuenta los conocimientos del mismo, con plena igualdad entre mujeres y hombres. Aquellas empresas que vengan obligadas a la elaboración de planes de igualdad, de conformidad con el artículo 45 de la Ley 3/2007, deberán proceder a su elaboración, teniendo que ser oída la representación de los trabajadores en la empresa.

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las

empresas. Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas y sus plantillas actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las personas lesbianas, gais, transexuales o bisexuales (LGTBI), respetando en todo momento su orientación e identidad sexual, la expresión de su género que muestren y sus características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

Con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, las personas encargadas de la selección de personal para el acceso a la empresa evitarán en todo momento considerar para la contratación la orientación e identidad sexual de la persona seleccionada, así como la expresión del género que muestren y sus características sexuales.

Para ello, se tendrá en cuenta de manera exclusiva la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su ex- presión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Será considerada nula, y por tanto no aplicable, cualquier actuación o consideración relativa a la clasificación y promoción profesional que conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La clasificación y formación profesional se deberá basar en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cualquier documento o comunicación que se realice en la empresa utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI- fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo que se desarrollarán con la estructura y contenido

establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos, beneficios sociales y derechos contenidos en el presente convenio, y cualquier otro que sea de aplicación en la empresa, serán aplicables a toda la plantilla,

sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el presente convenio, y se tendrá en consideración la especial necesidad de las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales relacionadas con su cambio de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 41. Medias para una movilidad sostenible.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la movilidad sostenible como un derecho social, ambiental y laboral de las personas trabajadoras. En consonancia con la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible vigente, se comprometen a promover un modelo de trans- porte seguro, limpio y eficiente que minimice el impacto ambiental, reduzca la siniestralidad in itinere y en misión, y garantice una transición ecológica justa que proteja el empleo en el sector.

Es por ello por lo que, las empresas afectadas por el presente convenio tendrán el deber de observar las siguientes medidas:

Impulsar campañas de información y formación en movilidad sostenible, con el objetivo de un mayor uso del transporte público y transporte colectivo que contribuya a la reducción de emisiones para el medio ambiente y la prevención de accidentes en los desplazamientos al trabajo.

Establecer, siempre y cuando sea viable dentro de las empresas afectadas, horarios flexibles de inicio y fin de jornada compatibles con el acceso al transporte público o colaborativo.

Optimización de desplazamientos. Las empresas serán responsables de una organización eficiente de trabajo para minimizar desplazamientos innecesarios de las personas trabajadoras.

Potenciar el uso de vehículo compartido, promoviendo, cuando sea posible y siempre de forma voluntaria, la coordinación entre personas trabajadoras para compartir vehículo en desplazamientos.

Impulsar el uso, siempre y cuando sea posible, de otros medios de transportes tales como bicicletas, bicicleta eléctrica, patinetes o Vehículo de Movilidad Personal o similares, para desplazamiento al centro de trabajo o trayectos en los que estos medios sean viables y se cumpla con las medidas de seguridad oportunas.

Formación e impulso del establecimiento de buenas prácticas para un uso responsable y eficiente de los vehículos de empresa.

La puesta a disposición, siempre y cuando sea posible, de aparcamientos seguros para medios alternativos de transporte (bicicletas, etc.) y/o vehículos de movilidad personales.

La puesta a disposición para las personas trabajadoras de formación periódica y continua en técnicas de conducción eficiente y segura. Asimismo, la optimización de las rutas de distribución de mercancías priorizará criterios ambientales y de reducción de la fatiga laboral, integrando sistemas de digitalización documental para agilizar los tiempos de espera y descarga.

Facilitar la modalidad de trabajo a distancia para aquellos puestos de trabajos susceptibles de esta.

A los efectos de establecer un compromiso de impulsar todas las medidas posibles para dar cumplimiento a los establecido en la Ley 9/2025, se constituirá una Comisión de Movilidad Sostenible de carácter paritario que tendrá como función primordial el seguimiento del cumplimiento y eficacia de las medidas adoptadas y su aplicabilidad.

Medidas de incentivo. Las empresas, previo acuerdo con la RLPT, podrán establecer sistemas de compensación económica o incentivos, tales como plus de kilometraje por movilidad activa o compartida.

Con independencia de la observancia de las medidas anteriores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, en el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de dicha ley, las empresas

afectadas por el presente convenio deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el

transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino

también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

Disposición adicional primera.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio recibirán de sus empleadores como mínimo, en todo caso y con independencia del importe que se señala en el presente convenio, como remuneración anual bruta el importe que en cada año se fije como salario mínimo interprofesional por el gobierno español.

Disposición transitoria primera.

Para facilitar la compresión a los trabajadores/as tanto de la denominación, del grupo y de las funciones que le corresponden conforme al nuevo sistema de clasificación profesional y de establecimientos que se implementó en el anterior convenio, se adjunta el siguiente cuadro de correspondencias bajo el epígrafe de anexo I.

Las tablas salariales se acompañan en el anexo II del presente Convenio.

ANEXO I

Cuadro de correspondencia entre las categorías profesionales y de establecimientos contempladas en la extinta ordenanza laboral de hostelería a los grupos profesionales del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Área Funcional Primera

Recepción-Conserjería Relaciones Públicas, Administración y Gestión

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y antiguo convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo del nuevo ALEH	Grupo profesional
Contable general Jefe de primera Jefe de segunda	Jefe/a administración	1º
Primer conserje de día Segundo conserje de día	Primer/a conserje	1º
Recepcionista Cajero (Secciones 1ª y 2ª)	Recepcionista	2º
Conserje de noche Conserje (Sección 8º)	Conserje	2º
Tenedor de cuentas clientes Interventor Contable Oficial de 1ª Oficial de 2ª Facturista Cajero (Sección 6ª)	Administrativo/a	2º
-	Relaciones públicas	2º
-	Comercial	2º
-	Técnico/a prevención de riesgos laborales	2º
Ayudante de recepción	Ayudante/a recepción y/o	2º
Ayudante de conserjería	conserjería	

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y antiguo convenio	Ocupaciones y puestos de trabajo del nuevo ALEH	Grupo profesional
Ayudante de conserje	Telefonista	2º
Intérprete		
Telefonista de 1ª y 2ª		
Oficial de contabilidad Auxiliar de oficina y contabilidad Auxiliar de caja	Ayudante/a administrativo	2º
Portero Portero de coches Portero recibidor Portero de accesos Portero de servicios Vigilante de noche Ordenanza de salón Ascensorista Botones Cobrador Taquillero Aprendiz de recepción y contabilidad Mozo de equipajes para el interior Auxiliar de oficina Aspirante	Auxiliar recepción y conserjería	3º

Área Funcional Segunda Cocina y Economato		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	**Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH**	**Grupo profesional**
Jefe de cocina	Jefe/a cocina	1º
2º Jefe de cocina	2º Jefe/a cocina	1º
-	Jefe/a catering	1º
Jefe de partida	Jefe/a partida	2º
Cocinero	Cocinero/a	2º
Repostero Oficial Repostero	Repostero/a	2º

Área Funcional Segunda Cocina y Economato		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	**Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH**	**Grupo profesional**
Encargado de economato y bodega Bodeguero Encargado de almacén	Encargado/a economato	2º
Ayudante de cocinero Ayudante de repostero Cafetero	Ayudante/a cocina	2º
Ayudante de economato y bodega Mozo de almacén	Ayudante/a economato	2º
Marmitón Pinche Ayudante de cafetero Fregador Encargado de fregador Personal de platería Aprendiz de cocina	Auxiliar cocina/economato	3º

Área Funcional Tercera Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades y Pista para Catering		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	**Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH**	**Grupo profesional**
Jefe de sala Jefe de comedor o maestresala 1º encargado de mostrador 1º encargado Primer jefe de sala	Jefe/a restaurante o sala	1º
2º Jefe de comedor 2º Encargado de mostrador 2º Encargado Segundo jefe de comedor Segundo jefe de sala Mayordomo de pisos	2º Jefe/a restaurante o sala	1º
Jefe de operaciones	Jefe/a operaciones catering	1º

Área Funcional Tercera Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades y Pista para Catering		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	**Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH**	**Grupo profesional**
-	Gerente de centro	1º
Jefe de Sector	Jefe/a sector	2º
Camarero Dependiente de 1ª Dependiente Cajero de Comedor Camarero de Pisos Planchista	Camarero/a	2º
Barman 2º Barman	Barman/Barwoman	2º
Sumiller	Sumiller/a	2º
Jefe de sala de catering	Jefe/a sala catering	2º
Supervisor Ayudante de supervisor	Supervisor/a catering	2º
Supervisor de colectividades	Supervisor/a colectividades	2º
-	Supervisor/a restauración moderna	2º
	Escanciador/a	2º
Ayudante de camarero Ayudante Ayudante planchista Ayudante de barman Ayudante de dependiente Dependiente de segunda Dependiente Ayudante de pisos Aprendiz Aprendiz de camarero	Ayudante/a camarero/a	3º
Preparador	Preparador/a montador/a catering	2º

Área Funcional Tercera Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades y Pista para Catering		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	**Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH**	**Grupo profesional**
-	Conductor/a equipo catering	2º
	Repartidor/a de comidas y bebidas	3º
Ayudante de equipo	Ayudante equipo de catering	3º
-	Preparador/a restauración moderna	2º
-	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3º
-	Asistente colectividades	3º
Ayudante de preparación	Asistente preparador/montador	
	de catering	3º
-	Asistente restauración moderna	3º

Área Funcional Cuarta. Pisos y Limpieza		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	**Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH**	**Grupo profesional**
Encargada general o gobernanta de primera	Gobernante/a o Encargado/a general	1º
Gobernanta de segunda Encargada de Lencería Encargada de Lencería o Lavadero	Subgobernante/a o Encargado/a sección	1º
Lencera Camarera de pisos Planchadora, Costurera, Lavandera y Zurcidora	Camarero/a pisos	2º
Personal de limpieza Limpiadora Mozo de habitación Mozo de lavandería	Auxiliar pisos y limpieza	3º

Área Funcional Quinta Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	**Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH**	**Grupo profesional**
-	Jefe/a servicios catering	1º
Encargado de trabajos	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios	1º
Encargado de Sala	Encargado/a sección	2º
Mecánico o Calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios)	2º
Ayudante de mecánico o Calefactor Ayudante Ayudante de ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor Mozo de billar o Salón de recreo Guarda del exterior	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	3º

Área Funcional Sexta Servicios Complementarios		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	**Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH**	**Grupo profesional**
Área de nueva creación	Responsable servicio	1º
	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2º
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente)	2º
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	3º

Clasificación de Categorías

Categoría Primera	**Categoría Tercera**
Hoteles de 4 y 5 estrellas	Hoteles de 2 y 1 estrellas.
Apartamentos extra-hoteleros de lujo.	Hoteles Apartamentos de 2 y 1 estrellas.
Balnearios.	Residencias Apartamentos de 2 y 1 estrellas.
Residencias Apartamentos de 4 estrellas.	Moteles de 2 estrellas.
Restaurantes de 4 y 5 tenedores.	Restaurantes de 2 y 1 tenedores.
Cafés/Bares especiales.	Camping de 3º
Salas de Fiesta y Discotecas.	Pensiones.
Camping de 1ª.	Cafeterías de 1 taza.
Catering y colectividades.	Hostales de 2 y 1 estrellas.
Cafetería de 3 tazas	Café-Bares
Categoría Segunda	
Hoteles de 3 estrellas.	
Hoteles Apartamentos de 3 estrellas.	
Residencias Apartamentos de 3 estrellas.	
Hostales de 3 estrellas.	
Camping de 2º.	
Restaurantes de 3 tenedores.	
Cafeterías de 2 tazas.	
Establecimientos de comidas rápidas.	
Pizzerías.	

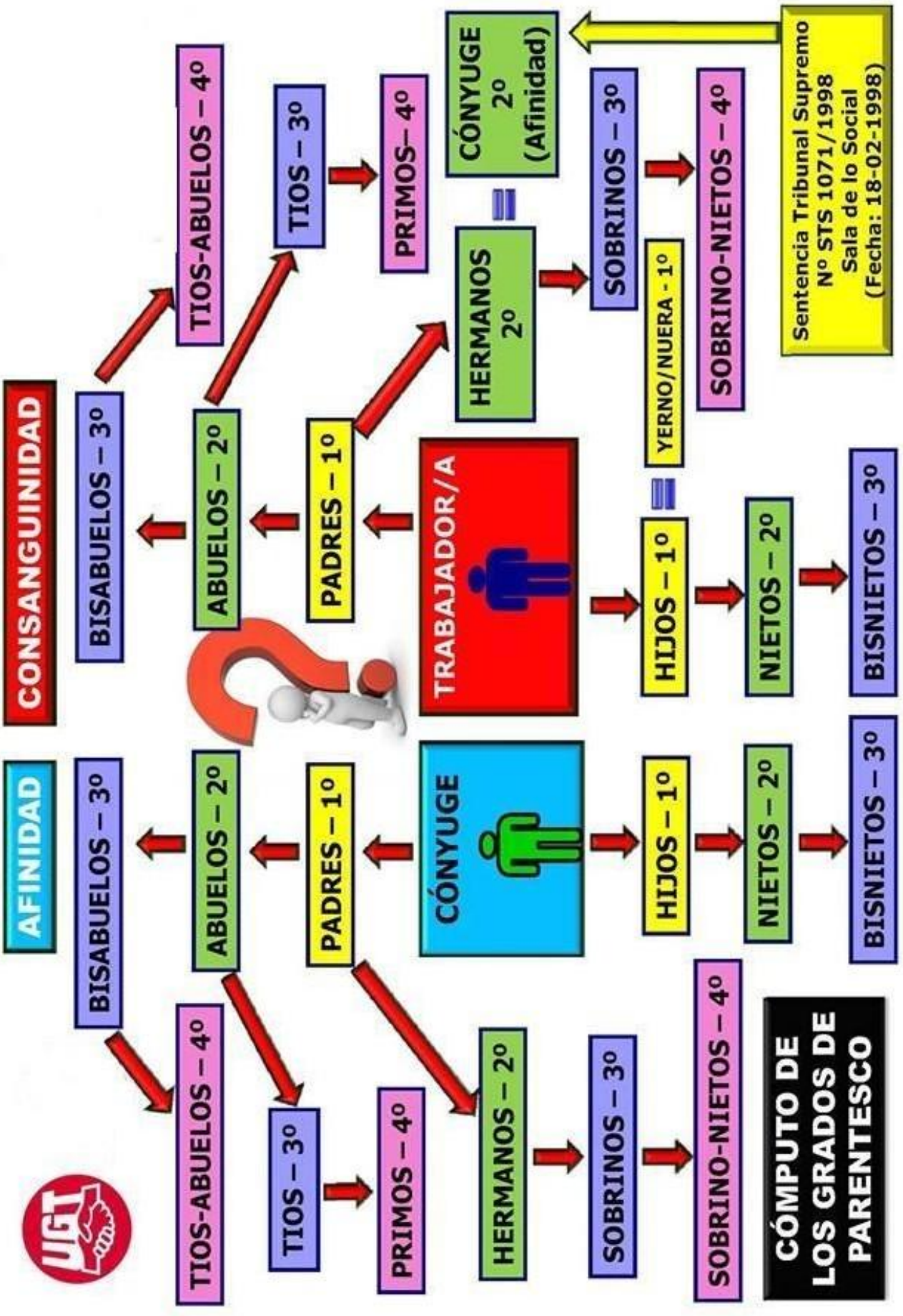
ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2026 Y PROVISIONAL 2027

ÁREAS FUNCIONALES	GRUPO PROFESIONAL 1	GRUPO PROFESIONAL 2	GRUPO PROFESIONAL 3
GRUPOS PROFESIO- NALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIME- RA. RECEPCIÓN-CON- SERJERÍA, RELA- CIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	— JEFE/A RECEPCIÓN. — 2.º JEFE/A RECEP- CIÓN. — JEFE/A COMERCIAL. — JEFE/A ADMINISTRA- CIÓN. — PRIMER/A CONSERJE	— RECEPCIONISTA. — CONSERJE. — ADMINISTRATIVO/A. — RELACIONES PÚBLICAS. — COMERCIAL. — TÉCNICO/A PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. — AYUDANTE/A RECEPCIÓN Y/O CONSERJERÍA. — TELEFONISTA. — AYUDANTE/A ADMINISTRA- TIVO	— AUXILIAR RECEP- CIÓN Y CONSER- JERÍA.
GRUPOS PROFESIO- NALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUN- DA. COCINA Y ECONO- MATO	— JEFE/A COCINA. — 2.º JEFE/A COCINA. — JEFE/A CATERING.	— JEFE/A PARTIDA. — COCINERO/A. — REPOSTERO/A. — ENCARGADO/A ECONOMA- TO. — AYUDANTE/A COCINA. — AYUDANTE/A ECONOMATO	— AUXILIAR COCI- NA/ECONOMATO.
GRUPOS PROFESIO- NALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCE- RA. RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMI- LARES, COLECTI- VIDADES, Y PISTA PARA CATERING	— JEFE/A RESTAURANTE O SALA. — 2.º JEFE/A RESTAU- RANTE O SALA. — JEFE/A OPERACIONES DE CATERING. — GERENTE DE CEN- TRO.	— JEFE/A SECTOR. — CAMARERO/A. — BARMAN/BARWOMAN. — SUMILLER/A. — ESCANCIADOR/A. — JEFE/A SALA CATERING. — SUPERVISOR/A CATERING. — SUPERVISOR/A COLECTIVI- DADES. — SUPERVISOR/A RESTAURA- CIÓN MODERNA. — PREPARADOR/A MONTADOR/A CATERING. — CONDUCTOR/A EQUIPO CATERING. — PREPARADOR/A RESTAURA- CIÓN MODERNA	— AYUDANTE/A CA- MARERO. — AYUDANTE/A EQUIPO CATE- RING. — MONITOR/A O CUIDADOR/A CO- LECTIVIDADES. — ASISTENTE/A CO- LECTIVIDADES. — ASISTENTE/A PREPARADOR/ MONTADOR CA- TERING. — ASISTENTE/A RESTAURACIÓN MODERNA. — REPARTIDOR/A DE COMIDAS Y BEBIDAS

ÁREAS FUNCIONALES	GRUPO PROFESIONAL 1	GRUPO PROFESIONAL 2	GRUPO PROFESIONAL 3
GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA. PISOS Y LIMPIEZA	— GOBERNANTE/A, O ENCARGADO/A GENERAL. — SUBGOBERNANTE/A O ENCARGADO/A SECCIÓN.	— CAMARERO/A PISOS.	— AUXILIAR PISOS Y LIMPIEZA
GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA. SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	— JEFE/A SERVICIOS CATERING. — ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. — ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS CATERING (FLOTA O INSTALACIONES Y EDIFICIOS).	— ENCARGADO/A SECCIÓN. — ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. — ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS CATERING (FLOTA O INSTALACIONES Y EDIFICIOS	— AUXILIAR MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	— RESPONSABLE SERVICIO.	— TÉCNICO/A SERVICIO (FISIOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD). — ESPECIALISTA SERVICIO — (SOCORRISTA O ESPECIALISTA PRIMEROS AUXILIOS, ANIMADOR/A TURÍSTICO O TIEMPO LIBRE, MONITOR/A DEPORTIVO/A, PINCHADISCOS, MASAJISTA, QUIROMASAJISTA, ESTETICISTA, ESPECIALISTA TERMAL O BALNEARIO, HIDROTERAPEUTA Y ESPECIALISTA ATENCIÓN AL CLIENTE).	— AUXILIAR SERVICIO — (AUXILIAR ATENCIÓN AL CLIENTE Y AUXILIAR PISCINA O BALNEARIO).
SALARIO BASE 2026	1.118 €	1.094.04 €	1.051.06 €
SALARIO BASE 2027	1151.54 €	1126.86 €	1082.59 €

GRADOS DE PARETESCO



Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Extremadura
Sector de Limpieza
C/ La Legua, nº.17 - 2ª Pta. - 06800 Mérida – Tfno. 924 485 355- 722537577

extremadura@fesmcugt.org - http://extremadura.fesmcugt.org
www.fesmcugt.org

ESEN
CIAL
ES

AYER | HOY | SIEMPRE

ESEN
CIAL
ES

AYER | HOY | SIEMPRE