III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

9171 *Resolución de 5 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de Convenio número 99100165012016), para el año 2019, que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2018, de una parte, por la organización empresarial Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social (FEADRS), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Trabajadores de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de junio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE RESTAURACIÓN COLECTIVA (2019)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del Convenio de una parte la Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social (FEADRS) y de otra la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO.) y la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT); que cuentan con legitimación inicial, plena y decisoria de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores para la firma del presente Convenio colectivo de eficacia general.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 59.1 del acuerdo laboral estatal de hostelería el ámbito de aplicación funcional será el de las empresas y trabajadores/as del sector de

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Restauración Colectiva. Se entiende por servicio de restauración colectiva, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de restauración colectiva. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación las actividades de catering aéreo así como la hostelería tradicional que se presta en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.)

Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general. Así como las diversas unidades de gestión anexas abiertas al público que la contrata, concesión o contrato de prestación incluya si fueran auxiliares de aquella (prestaciones accesorias en el denominado «cliente cautivo»).

Se incluyen en el ámbito funcional las actividades auxiliares como el asesoramiento y gestión en materia dietética, el suministro de materias primas al cliente principal y cuantas actividades auxiliares complementen el servicio de restauración. Se incluye expresamente el «catering» de eventos realizado por las empresas encuadradas en este ámbito de aplicación.

Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que tengan como actividad principal las propias del sector de la restauración colectiva. Por lo que será de aplicación a las empresas del grupo empresarial, cuando desarrollen otras actividades complementarias o afines. Y cuando presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal.

Se excepcionan expresamente del ámbito, las actividades reguladas en el Convenio colectivo de Gestión Directa del País Vasco y el Convenio colectivo de Monitores de Aragón.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente acuerdo será de aplicación a todas las empresas y trabajadoras/es que operen en el Estado español. Además se aplicará al personal contratado en España por empresas españolas para prestar servicios en el extranjero, que en este caso tendrán consideración de mínimos.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las materias reguladas serán de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadoras y trabajadores, que prestan sus servicios en aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 de Estatuto de los Trabajadores.

Se exceptúan las personas comprendidas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Sin perjuicio de las situaciones de concurrencia (que deberán de respetarse si son imperativas) el presente Convenio colectivo será de aplicación con una vigencia inicial desde el 1 de enero del 2019, hasta el 31 de diciembre de 2019 salvo que en el propio texto se indique otra vigencia distinta para alguna concreta materia.

Artículo 6. *Denuncia y negociación del Convenio colectivo.*

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Denunciado el Convenio se estará, para la constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación, a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.

Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 7. *Garantía personal. Compensación y absorción.*

En relación a la compensación y absorción y hasta el momento de la reestructuración salarial, se mantendrán vigentes las cláusulas recogidas en los distintos Convenios sectoriales que se vinieran aplicando.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras tanto salariales, como condiciones más beneficiosas a sus trabajadores, que deriven bien de acuerdos con la representación unitaria o bien de acuerdos individuales, y que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, mantendrán la naturaleza de dichos conceptos, es decir si eran compensables y absorbibles lo seguirán siendo y si no lo eran no.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total del presente Convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo Convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectará a alguno de los artículos del Convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse si así lo requiere alguna de las partes.

Artículo 9. *Prelación de normas.*

Las relaciones laborales de trabajadoras/es y empresas incluidas en su ámbito funcional se regirán por las siguientes normas convencionales:

1.º Por lo dispuesto por el acuerdo laboral estatal de hostelería vigente, esto es, en la actualidad el V ALEH y en un futuro el que pueda, en su caso, sustituirlo.

2.º Por las condiciones fijadas entre las partes en el presente Convenio colectivo marco sectorial, con carácter normativo u obligacional, siendo prioritario en las materias concretas tratadas en el presente ámbito negocial. En el caso de una eventual regulación complementaria sobre las materias del ALEH, operaran con preferencia, de forma aclaratoria o suplementaria para el presente ámbito funcional, salvo que las mismas fueren en su totalidad regulación imperativamente reservada en el vigente ALEH. Todo ello, con respeto a lo regulado en el artículo 84.2 ET.

En desarrollo de los artículos 83 y 84 ET, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio colectivo Sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento. El Convenio colectivo Estatal de Restauración Colectiva (2019) cuenta con una naturaleza de acuerdo marco que establece la estructura de la negociación colectiva del sector y las reglas de concurrencia de los Convenios colectivos en el mismo; e incorpora la regulación de condiciones de trabajo, considerando las regulaciones vigentes contenidas en los Convenios colectivos de ámbito territorial menor al estatal. En virtud del artículo 84.4 ET, las materias recogidas y desarrolladas en el presente Convenio colectivo, son materias reservadas exclusivamente a este ámbito.

En este sentido el presente Convenio colectivo del Sector de Colectividades será de aplicación a todo el territorio del Estado, con independencia de que se hallen o no cubiertos

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

los ámbitos de negociación colectiva territorial, en las comunidades autónomas, en las provincias o ámbito empresarial, previéndose las reglas de aplicación que correspondan cuando pudiera presentarse supuesto de concurrencia, con el fin de garantizar la vocación estatal, sin exclusión de ningún territorio de su ámbito de aplicación.

Las organizaciones firmantes determinan que no se podrán crear nuevos ámbitos autonómicos, salvo acuerdo en el seno de la Comisión paritaria de este Convenio.

Este Convenio será por tanto el marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el Convenio de empresa según el artículo 84.2 ET, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o Convenio en el ámbito de empresa.

La negociación de Convenios de empresa en el sector no debe cumplir, por tanto, un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente Convenio colectivo, se comprometen a no fomentar ni admitir las prácticas citadas que tengan como único propósito rebajar las condiciones laborales sectoriales, en concreto, en las materias en las que el Convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

Se designa una Comisión paritaria de las partes firmantes del acuerdo, compuesta por representantes de las organizaciones empresariales y representantes de las organizaciones sindicales.

Las atribuciones de la comisión paritaria serán:

a) Interpretación del texto del presente Convenio colectivo.

b) Seguimiento de su aplicación y desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Convenio colectivo hayan atribuido a la Comisión paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones pertinentes. Incorporación y adaptación de los nuevos Convenios una vez hayan finalizado su vigencia inicial.

c) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio colectivo, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos judiciales derivados de la aplicación e interpretación del mismo ante el órgano judicial competente.

d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del mismo, de conformidad con las reglas previstas en el V acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC V) capítulo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. A tal efecto la Comisión paritaria establecerá la lista de mediadores y árbitros; fomentará la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales; y analizará los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes correspondientes.

e) En los supuestos de despido colectivo (artículo 51 ET), así como en los supuestos de inaplicación (artículo 82.3 ET) de las condiciones de trabajo prevista en este Convenio, las empresas estarán obligadas a informar de comienzo de cualquiera de estos procesos a la comisión paritaria, y si hubiera desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la misma.

Si finalmente se alcanzara acuerdo entre las partes en cualquiera de los procesos anteriormente indicados, el mismo deberá ser notificado a la comisión paritaria en el plazo máximo de quince días siguientes a su suscripción. La comisión paritaria llevará un registro ad hoc.

Para los procesos de inaplicación de Convenio del artículo 82.3 ET se estará a lo siguiente:

1. La inaplicación del presente Convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET, como medida de carácter excepcional

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

que requiera de una inaplicación temporal de una o varias condiciones, encaminada siempre a evitar la adopción generalizada por parte de las empresas del sector, de mecanismos traumáticos de extinción.

2. La citada inaplicación podrá operar durante un plazo máximo que en ningún caso podrá exceder de la vigencia del presente Convenio colectivo.

3. La solicitud la iniciará la empresa, quien la comunicará a la representación de las/os trabajadoras/es designada en los términos previstos en el 82.3 ET. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación necesaria para justificar las causas.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el artículo 82.3 ET, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio de forma que permita agilizar el proceso, teniendo en cuenta el plazo de siete días del que se dispone legalmente para pronunciarse.

Cuando la Comisión paritaria no alcance un acuerdo, se someterá a procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o ante el órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales correspondiente si la inaplicación no supera el ámbito de Comunidad Autónoma, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante.

El acuerdo deberá ser notificado a esta comisión paritaria y a la autoridad laboral.

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 hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas. Lo expuesto, sin perjuicio de otros plazos que estén establecidos legalmente o provengan de requerimientos legales.

La Comisión paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen, 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.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión paritaria cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este acuerdo, las cuales se indican a continuación:

− Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social (FEADRS), calle Castelló, número 82, 6.º, izq. 28006 Madrid.

− Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO.), calle Ramírez de Arellano, número 19, 5.ª planta, 28043 Madrid. Correo electrónico: servicios@servicios.ccoo.es

− Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT), 28002 Madrid, avenida de América, 25, 4.º, correo electrónico: restauracion.social@fesmcugt.org

Podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión paritaria las autoridades administrativas y judiciales, los órganos de solución extrajudicial de conflictos y las organizaciones sindicales y empresariales integradas en alguna de las entidades firmantes del presente acuerdo.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Tanto las empresas como las representaciones unitarias o sindicales de las trabajadoras/es podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión paritaria a través de alguna de las organizaciones firmantes de este Convenio.

A efectos de entender de las cuestiones atribuidas a la Comisión paritaria, la misma actuará como Comisión única, compuesta por ocho representantes de la parte empresarial y ocho representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por las organizaciones firmantes, con la composición que seguidamente se detalla:

Por la parte empresarial:

FEADRS: 8 representantes.

Por la parte sindical:

FESMC-UGT: 4 representantes.
Servicios-CC.OO.: 4 representantes.

Artículo 11. *Solución autónoma de conflictos laborales.*

Por ser materia regulada en el acuerdo laboral estatal de hostelería, se estará a lo allí establecido sobre la misma.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del Sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadoras/es.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

De acuerdo con lo previsto en el ALEH se establece un sistema de clasificación profesional que se estructura en grupos profesionales y áreas funcionales. Sin perjuicio de los criterios de niveles retributivos que puedan existir dentro de cada una de las áreas. Por lo que la ordenación de los puestos del presente Convenio colectivo según los diferentes niveles salariales lo es exclusivamente a efectos salariales, por puestos de trabajo.

La adscripción a un grupo, área funcional o nivel dentro del grupo se efectuará según el criterio de prevalencia, sin perjuicio de la facultad ordinaria de movilidad dentro del grupo correspondiente, así como de la polivalencia funcional que se hubiere acordado.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral. Los grupos profesionales y las ocupaciones profesionales a los que se refiere el ALEH son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 14. *Adaptación de los grupos profesionales, áreas funcionales y niveles retributivos de la actual estructura territorial al Convenio subsectorial.*

Expresamente se declara la neutralidad económica del presente sistema de adaptación de las diferentes clasificaciones profesionales de los Convenios territoriales que se incorporan y su aplicación en niveles retributivos, en su proceso de tránsito desde los

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenios de aplicación actuales al momento en que sea aplicable el presente Convenio. En consecuencia, la futura homogenización que regulará el sistema de adscripción a los grupos profesionales, no supondrá incremento o decremento salarial alguno o reclasificación profesional, ya que el sistema no conlleva determinación salarial alguna. De igual forma tampoco supone cambios en el aspecto económico de la estructura salarial de los puestos o sistemas utilizados en la negociación colectiva territorial anterior a este Convenio. En las posibles discrepancias que puedan surgir, las partes se someterán obligatoriamente y con carácter previo al dictamen de la comisión paritaria del presente Convenio colectivo antes de iniciar cualquier acción judicial.

La adecuación de los grupos, áreas y puestos al presente Convenio colectivo de Colectividades en cuanto a niveles retributivos serán la recogida en los anexos del presente Convenio.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el acuerdo laboral estatal de hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39 ET y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, recibirán información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

Dentro del mismo grupo profesional el trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 16. *Lugar de prestación de servicios.*

Las partes se comprometen en el plazo de 6 meses en el seno de la Comisión de Empleo al desarrollo del presente artículo, manteniéndose vigente durante ese tiempo las cláusulas que regulan esta materia en cada Convenio colectivo anterior que se venía aplicando.

CAPÍTULO III

Ingreso y contratación

Principios generales de contratación en el sector:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de las empresas de trabajo temporal.

c) Analizar en el ámbito del Convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

límites materiales y temporales para medir su aplicación, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

d) Evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, con el objetivo de prevenir abusos.

e) La modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

f) La regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva a efectos de facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad del trabajador y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa.

g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

h) Fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.

i) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en el sector cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.

j) Asegurar como mínimo, en este contexto de internacionalización, que se aplica a los trabajadores contratados en el exterior y/o trasladados y/o desplazados a nuestro país, las disposiciones contempladas en el Convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España, ya se trate de acuerdo o Convenio colectivo de sector o de empresa, y sea cual sea el ámbito geográfico de aplicación del Convenio correspondiente.

k) Las/os trabajadoras/es que sean contratados en más de una ocasión en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo, no tendrán periodo de prueba.

l) Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a respetar las ratios de monitoras, personal de cocina y office, que en cada momento marque el Ministerio de Educación así como las diferentes consejerías de educación de las Comunidades Autónomas.

Artículo 17. *Contratación e ingreso en la empresa.*

17.1 Contratos formativos. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 ET y la norma reglamentaria que lo desarrolla, así como lo recogido en el acuerdo laboral estatal de hostelería y a lo específicamente establecido en el presente Convenio colectivo.

El salario será el correspondiente de tablas del puesto u ocupación profesional contratada.

En todos los casos, el salario se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

17.2 Contratos de fijos-discontinuos. Se mantendrá lo recogido en los distintos Convenios colectivos de origen de cada provincia hasta su desarrollo definitivo en la Comisión de Contratación y Empleo.

17.3 Contratos a tiempo parcial. De conformidad con lo establecido en el artículo 12 ET el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50% de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en el acuerdo laboral de hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

17.4 Contratos de duración determinada:

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) ET la duración máxima de los contratos eventuales por

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 (doce) meses trabajados dentro de un período de 18 (dieciocho) meses. Solo podrá realizarse una sola prórroga del contrato.

Para la realización de los servicios extraordinarios o extras propios del sector de la hostelería podrá utilizarse igualmente el contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas. El salario de tales servicios se regirá por lo dispuesto en los correspondientes anexos.

2. Contratos de interinidad. Los trabajadores/as que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador/a con derecho a reserva de su puesto de trabajo, tendrán carácter de interinos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre del trabajador/a sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Serán trabajadores/as fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

3. Contratos de obra o servicio. Cuando se contrate al trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

A los contratos realizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, les serán de aplicación las normas vigentes en el momento de su realización.

17.5 Finalización de contrato. Se establece una indemnización de 12 (doce) días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido al que la ley le reconozca esta indemnización, de conformidad con la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha indemnización se abonará junto con la liquidación por saldo y finiquito.

Artículo 18. *Trabajo de colectivos especiales.*

1. Las empresas que empleen un número de personal que exceda de cuarenta y nueve personas vendrán obligadas a emplear a trabajadores o trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Podrían excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado Real Decreto.

2. Favorecer por tanto, la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de 50 o más personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

3. Las empresas promoverán que las acciones de formación profesional se encuentren debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.

4. Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. *Ingresos en la empresa.*

1. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.
2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo en su jornada laboral en su consideración mensual.

Artículo 20. *Periodo de prueba.*

Podrá pactarse un periodo de prueba en los términos regulados en el acuerdo laboral estatal de hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Artículo 21. *Dimisión y término de preaviso.*

1. El trabajador/a que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

a) Un mes, si ostenta alguno de los puestos de trabajo incluidos en los grupos que figuran en las ocupaciones o puestos de trabajo 1 y 2 del V ALEH.
b) Quince días si ostenta puesto de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos a los anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores/as.

2. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.
3. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.
4. Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.
5. Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

CAPÍTULO IV

Jornada

En la totalidad de las materias de jornada regulados en el capítulo IV será de aplicación la parte general del Convenio regulados en este capítulo. Siendo de destacar que existen particularidades para algunos ámbitos recogidos y solo para donde se venían aplicando Convenios de hostelería, para esos concretos ámbitos, se seguirán aplicando las normas específicas. Por lo que para una adecuada interpretación de la regulación de la jornada se tendrá que tener presente siempre la regulación general y las concretas normas específicas de cada ámbito que se recogen.

De igual forma, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Cualquier mención a representación legal de los trabajadores en material de jornada del presente Convenio, incluido sus disposiciones adicionales también se entienden referidos a las secciones sindicales.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año y la jornada máxima semanal será de promedio 40 horas de trabajo efectivo para un trabajador a tiempo completo, en promedio anual.

Sin embargo, la jornada máxima será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes:

Convenio de hostelería	Horas
Cataluña/Catalunya (restauración social)..	1.791
Albacete, Ciudad Real..	1.798
Palencia..	1.796
Valencia..	1.794
Guipúzcoa/Gipuzkoa..	1.723
Ávila, Badajoz, Salamanca..	1.792
Soria..	1.785
Segovia..	1.792
León..	1.790
La Rioja, Toledo..	1.788
Cáceres..	1.786,3
Castellón, Guadalajara..	1.784
Asturias, A Coruña..	1.782
Burgos..	1.774
Cantabria..	1.766
Jaén..	1.764
Vizcaya/Bizkaia..	1.750
Álava/Araba..	1.746
Navarra/Nafarroa..	1.724
Baleares/ Balears..	1.776
Alicante..	1.796,38
Valladolid..	1.782
Zaragoza..	1.776
Córdoba ..	39/semanales

22.1 Reglas generales. Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, allí donde exista, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Para determinar la dedicación de los trabajadores/as a tiempo parcial, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual para ese periodo.

Tanto al principio como al final de la jornada el trabajador estará en su puesto de trabajo y en condiciones de su prestación.

Como principio y salvo de regulación específica contemplada en este artículo, la jornada será flexible y podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y de todos los días de la semana. Además de respetar lo que actualmente esté aplicándose, las empresas y las representaciones legales de los trabajadores/as estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

La distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal, con las excepciones de turnos, situaciones imprevisibles, etc. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. No obstante, en los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales en el sector de la hostelería, las empresas negociarán con los representantes legales de los trabajadores el descanso mínimo entre jornadas.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un fraccionamiento. La jornada diaria igual o inferior a cuatro horas no podrá ser objeto de fraccionamiento.

22.2 Verificación y ejecución de la jornada anual máxima. La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras cuya actividad coincida con el curso escolar, la distribución y ejecución de la jornada se realizará dentro de dicho periodo aprobado por cada Comunidad Autónoma.

Convenio de hostelería	Jornada especialidades
Huelva.	La concreción del turno de trabajo corresponderá al trabajador /a en el caso de que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida. Todos los trabajadores cuya actividad se desarrolle permanente y completamente en turno de noche percibirán un complemento consistente en un 10% de sus salarios regulados en el presente Convenio más la antigüedad. Los que eventualmente sustituyan a aquellos que percibirán un 25% de sus salarios por hora trabajada durante el período de sustitución.
Jaén.	Las horas irregulares se comunicarán al/a trabajador/a con quince días de antelación, y se compensarán, como máximo, dentro de las cuatro semanas siguientes a su realización.
Asturias.	La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en el Convenio colectivo. El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuado durante períodos de tiempo anunciados previamente a los empleados cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieran la presencia a horas fijas de todos sus miembros. En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los miembros y que ningún trabajador esté durante la noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos domingos y festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para complementar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días de la semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de cotización en la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días y tales trabajadores conservarán respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de Seguridad Social.
Huesca.	En caso de fraccionarse la jornada, la misma no podrá exceder de dos partes, teniendo cada una de ellas un mínimo de tres horas, en un período de doce horas, pudiendo el mínimo ser de dos horas, siempre que el trabajador/a resida en la misma localidad del centro de trabajo.
Zaragoza	Además tendrán tres días de asuntos propios como licencia retribuida que no supondrán una reducción de las horas de jornada efectiva anual, por lo que la distribución de la jornada anual se deberá hacer teniendo en cuenta estos tres días, en ningún caso su disfrute supondrá recuperación de los mismos. Para el disfrute de estos días el/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con una antelación de siete días como mínimo, estos días no se podrán disfrutar de forma consecutiva salvo acuerdo entre empresa y trabajador

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Jornada especialidades
Segovia.	Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 % sobre el salario base.
Valladolid.	Se acuerda establecer la obligatoriedad para todas las empresas del sector de conceder a cada trabajador disfrutar un domingo al mes, suprimiendo, pues, su compensación económica, salvo acuerdo entre las partes.
Cantabria.	Jornada de trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores contratados por una jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, incrementado en un 15% Nocturnidad. Los trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna –entendiéndose por tal, aquella que habitualmente esté comprendida entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, en su totalidad, o al menos en las 3/4 partes de la misma–, recibirán la cuantía económica recogida en las tablas del Convenio. Para aquellos trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna y no prestasen servicios todos los días de la semana, el trabajador percibirá una cantidad recogida en el anexo del Convenio por cada día en que la realice. Se mantendrá dicha retribución económica del Convenio Provincial de Hostelería. Los trabajadores que no tengan jornada específicamente nocturna, percibirán un incremento de un 15 % sobre cada hora trabajada a partir de las 22 horas (10 horas de la noche). Para aquellas empresas que hubieran venido disfrutando de un sistema diferente de compensación, se mantendrá en los mismos términos como condición más beneficiosa.
Guadalajara.	El exceso que sobre las 40 horas de jornada semanal realice el trabajador y con el tope máximo de 50 horas, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana, siendo factible su compensación en jornadas libres completas, si así se acordara en el calendario laboral anual. Si la duración de la jornada, conforme a lo señalado en el apartado precedente fuera inferior a ocho horas diarias, se procurará, siempre que ello no derive en incremento de plantilla y así lo permita la operatividad del servicio que se realice en régimen de jornada continuada, lo que exige el previo acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores, si existiese, de lo contrario se pactaría de mutuo acuerdo entre las partes, empresa y trabajador.
Toledo.	La prestación de servicios durante los días 24 y 31 de diciembre se ajustará a las siguientes normas: a) Con carácter general la jornada de trabajo concluirá a las 21:00 horas, procurándose que el día 24 no se presten servicios a partir de la citada hora. b) Cuando por razones de índole productivas, técnicas, organizativas o de servicio, la empresa precise de los trabajadores la prestación de servicios más allá de la hora anteriormente citada, se favorecerá la turnicidad, de manera que, quienes hayan prestado dicho servicio el día 24, no vendrán obligados a trabajar a partir de la citada hora del día 31 de diciembre. c) Cuando la estructura de la empresa no permita favorecer la turnicidad en los términos señalados en el apartado anterior y, el trabajador venga obligado a prestar su trabajo el 24 o/y 31 de diciembre y por encima de la referida hora, aquélla compensará a éste con un complemento de 38,88 euros por cada uno de los días trabajados, o con el descanso compensatorio que pacten las partes. d) Cuando la prestación de servicios sobrepase las 21:00 horas y afecte a dos turnos de trabajo, el complemento señalado en el apartado anterior sólo será percibido por los trabajadores adscritos a uno de los turnos, concretamente, aquel que desarrolle una mayor parte de la jornada laboral en la franja horaria comprendida entre las 21:00 y las 24:00 horas.
Cataluña/ Catalunya (restauración social).	En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y, con la finalidad de adecuar la carga de trabajo existente, así como la adaptación competitiva de las empresas favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y calidad del mismo, se reconoce a la empresa la facultad de variar el horario de los trabajadores con jornada continuada, a excepción de los trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal al amparo del artículo 37.5, 6 y 7 del ET. La medida consiste en la facultad de la empresa de efectuar variaciones de horario no superiores a dos horas, ya sea al inicio o a la finalización de la jornada diaria del trabajador y siempre respetando los descansos legales y convencionales así como la jornada máxima diaria vigentes en cada momento. No obstante, la aplicación de dicha medida requerirá la participación e información de la representación legal de los trabajadores, acudiendo al trámite del artículo 41 del ET de modificación sustancial se asi fuera necesario teniendo en cuenta el grado de afectación y si estas están o no dentro de las facultades directivas u organizativas del empresario. De no realizar dichos trámites las empresas no podrán utilizar dicha flexibilidad por esta vía.
Cáceres.	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. 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. Horas nocturnas: Las horas trabajadas por los trabajadores 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. Tampoco se aplicarán recargos a las horas realizadas por un trabajador que ocasionalmente deba cubrir una ausencia de un trabajador contratado para turno de noche en este caso el trabajador sustituto recibirá el salario del puesto que sustituya durante las horas que realice la sustitución.
A Coruña.	Las horas trabajadas durante el período de 22:00-24:00, tendrán una compensación específica de un 1 % sobre el salario base. Las horas trabajadas de 24:00 a 6:00 de la mañana tienen una compensación específica de un aumento de un 25% sobre el salario base, a menos que el salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo es por su naturaleza nocturno. La jornada de los trabajadores nocturnos no debe exceder de ocho horas por día en un plazo medio de 15 días.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Jornada especialidades
Pontevedra.	Esta jornada anual se podrá repartir semanalmente de las siguientes formas: a) A 8 horas diarias de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos. b) A 7 horas 15 minutos de lunes a domingo con día y medio de descanso consecutivo. c) Cualquier otra siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador y dentro de las 1.800 horas anuales y los límites que en materia de jornada diaria y semanal marca la legislación vigente. Los excesos en el tiempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tiempo libre equivalente o serán abonados de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa. d) La jornada laboral se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta un 15 % si existen las razones que el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otro de similar rango que se promulgue, reconoce o reconozcan en el futuro, que lo justifican, debiendo comunicarlo la empresa con el preaviso mínimo establecido legalmente con el objeto de garantizar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador/a.
Islas Baleares/ Illes Balears.	El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. A estos efectos, no se considerará interrupción de jornada el tiempo indispensable para la toma de comidas que, con cargo al trabajador, se estima en treinta minutos. Los representantes legales de los trabajadores podrán negociar una mejor adecuación de la jornada de trabajo, así como la posibilidad de realizar jornadas continuadas en aquellas áreas donde ello fuera posible. En el presente Convenio ha quedado prevista la realización de trabajo durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, por lo que los salarios establecidos en su conjunto lo han sido atendiendo a estas circunstancias, sin perjuicio de la percepción económica contemplada en este Convenio, cuando se cumplan las condiciones en el mismo previstas.
S.C. Tenerife.	Jornada nocturna: Tendrán la consideración de horas nocturnas todas las realizadas a partir de las 22 horas y hasta las 6 horas de la mañana. Estas horas serán retribuidas con un 50 % de incremento sobre la hora normal. Si se realizaran más de cuatro horas de forma habitual, ya sean en régimen de jornada partida o continuada, a partir de las 22 horas la percepción del trabajador será de acuerdo con el puesto inmediato superior quedando sin efecto el incremento del 50 %. En tal sentido cuando el número de horas realizadas en el periodo nocturno sea igual o inferior a las cuatro horas habituales que convierte la jornada del trabajador en específicamente nocturna procede el abono de las horas nocturnas en los términos establecidos en el apartado primero del presente artículo. El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.800 horas.
Álava/Araba.	Los días que se establecen en el calendario laboral oficial, como abonables y no recuperables, en el caso de que sean trabajados, se podrán acumular entre sí, y su disfrute se efectuará en fecha que al trabajador le interese, respetándose siempre las necesidades del servicio.
Guipúzcoa/ Gipuzkoa.	En los casos que por iniciativa de la empresa le sea modificado el descanso semanal al trabajador y siempre y cuando lo acepte, tendrá opción a que le sea abonado a valor del día festivo o compensar en tiempo con el 150% debiendo disfrutar el descanso durante la siguiente semana.
Vizcaya/ Bizkaia.	En casos imprevistos, podrá modificarse el horario establecido, a cuyo efecto la Dirección deberá comunicarlo a los trabajadores con una antelación mínima de doce horas. Acudiendo al trámite del artículo 41 del ET si así fuera preciso.
Valencia.	El número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar (incremento de la ocupación, incremento de la actividad, banquetes, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar (reducción de la ocupación, reducción de la actividad, menor número de banquetes, etc.), hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo. Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse en el trimestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al período siguiente. El número de días al año en que la jornada laboral del trabajador de forma individual pueda verse afectada en cualquiera de los casos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, será como máximo de 35 días; teniendo como límite semanal en los casos de prolongación de la jornada un máximo de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de dos semanas consecutivas, y teniendo como límite semanal en los casos de reducción de la jornada un mínimo de 30 horas, sin que pueda realizarse dicha reducción más de dos semanas consecutivas.
Alicante.	La jornada anual a tiempo completo extrapolada al año queda establecida con arreglo a la fórmula siguiente: 365,00 días naturales; 31,00 días naturales vacaciones; 95,42 días de descanso semanal;14,00 días de fiesta laboral; 224,58 días laborables; 224,58 días laborables x 8 horas promedio día = 1.796 horas y 38 minutos anuales.
Melilla.	Nocturnidad: Las horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas. Aquellas jornadas que ocupen en este período más de cuatro horas y media, serán consideradas como nocturna en su totalidad. Los períodos de nocturnidad serán retribuidos con un incremento del 27 % del Salario Base correspondiente, más la antigüedad si la hubiere, salvo que el salario se haya pactado sobre la base de que el trabajo será nocturno por su propia naturaleza o actividad del establecimiento.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Jornada especialidades
Ceuta.	En relación al trabajo nocturno, así como a su retribución específica, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de Hostelería de Ceuta de procedencia.
Las Palmas de Gran Canaria.	En relación al trabajo nocturno, así como a su retribución específica, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de Hostelería de Las Palmas de Gran Canaria de procedencia.
Albacete	A consecuencia de las reducciones de jornada de años anteriores, los trabajadores disfrutaran de tres días de descanso al año, previo acuerdo entre empresa y trabajador se pactará la fecha de su disfrute en días de vacaciones o días libres. En relación al trabajo nocturno, así como a su retribución específica, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Albacete de procedencia.
Córdoba	La jornada de trabajo se establece en 39 horas semanales. En todo caso a partir del 1 de enero de 2018 se mantendrá la jornada semanal prevista en el Convenio de 39 horas semanales. Para los trabajadores/as que descansen 51 días, el cálculo de la jornada anual será de 1626 horas y 1732 horas para los que descansen 31 días (entendiéndose por estas las jornadas anuales máximas. Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ocho semanas en cada año, manteniendo como jornada máxima diaria 10 horas, como jornada máxima semanal 50 horas.
Ciudad Real	La jornada laboral será en cómputo anual de 1798 horas. Debido a la reducción de jornada, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso completos y retribuidos a partir de enero de 2005. La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de mutuo acuerdo con el Comité de empresa o Delegados/as de Personal. Los turnos y los días de libranza no se modificarán arbitrariamente. La empresa sólo los podrá modificar por causa excepcional dando cuenta al Comité de empresa o Delegado/a de Personal. En la jornada de trabajo de carácter partido, el turno tendrá como máximo cinco horas y como mínimo tres. Nocturnidad: En relación al trabajo nocturno, así como a su retribución específica, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Ciudad Real de procedencia.
Málaga	Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25% sobre el salario base/hora del trabajador. No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

22.3 Horas extraordinarias. Durante la vigencia del presente Convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

A los efectos del precio de las horas extraordinaria será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes:

Convenio de hostelería	Especialidades
Asturias, León.	Se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria. Serán un máximo de 2 al día, 15 al mes y 80 año. De común acuerdo se pueden compensar con descanso. Y solo para León, si son nocturnas, con un 25 % adicional al recargo.
Vizcaya/Bizkaia.	Máximo de horas anuales 60, el cálculo es 100 % para horas normales y 150 por 100 para horas festivas es decir para aquellas trabajadas durante el descanso semanal del trabajador.
Cádiz, Ceuta.	Se abonarán con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.
Almería.	10,20 euros por hora extra pudiendo ser compensadas con descanso al 150 %.
La Rioja.	Se abonará con un recargo del 75 %. Con un máximo de 80 anuales.
Burgos, Ciudad Real, Cuenca	Se abonarán con un recargo del 75% de la hora ordinaria.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidades
Comunidad Valenciana.	Se abonarán según regulación recogida en el Convenio de hostelería provincial.
Zaragoza	Se abonarán con un recargo del 75% (en Málaga en caso de tiempo de descanso compensará una hora con 45 minutos).
S.C. Tenerife.	Son de libre aceptación del trabajador, se compensarán en el plazo de dos meses tras su realización, por periodos de descanso de idéntica duración, para el momento que decida la empresa y el Comité o el trabajador/a. De no poderse acudir por la empresa dentro de ese plazo de dos meses a la compensación horaria, serán satisfechas a valor de salario ordinario, el valor será de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.800 horas).
Ourense, Las Palmas, Madrid, Granada, Sevilla.	Se abonarán con un recargo del 100 % de la hora ordinaria. (En Sevilla se pueden compensar también por descanso.)
Valladolid.	Se abonarán con un recargo 140%.
Soria.	Se abonarán con un recargo del 150% de la hora ordinaria.
Navarra/ Nafarroa.	Su cuantía será la que se pacte entre el empresario y la RLT, a falta de pacto su cuantía será del 75% de incremento de la hora ordinaria.
Álava/Araba.	Se abonarán según regulación Convenio provincial de hostelería.
Albacete.	Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria, pudiéndose compensar en descansos equivalentes al precio de la hora extraordinaria hasta el 50% de las horas extraordinarias realizadas.
A Coruña.	Se abonarán con un recargo del 125%.
Córdoba. Segovia.	La primera hora extraordinaria semanal será al 50%, el resto con un 75% de recargo. O bien compensadas con descanso retribuido en las mismas proporciones Recargo del 75% sobre la hora ordinaria.
Cataluña/ Catalunya.	Obligatorias solo cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente, su número no podrá ser superior de 80 horas al año, por trabajador/a siempre que se abonen, su valor será del de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociara si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero.
Badajoz.	Las mínimas indispensables. Horas extraordinarias que vengas exigidas por las necesidades, reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo y pérdidas de materias primas. La dirección de la empresa informara mensualmente al Comité de empresa a o Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias explicando las causas. De acuerdo con los criterios arriba señalados, las empresas y los representantes de los trabajadores determinaran el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. En caso de realización de horas extraordinarias éstas se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.
Salamanca	Se retribuirán con un incremento del 80% sobre el valor de la hora normal, tanto las realizadas en festivos como en días laborables
Ciudad Real	Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En casos excepcionales podrán realizarse horas extraordinarias con los límites determinados por la legislación vigente, percibiéndose las misma con un 75% de recargo. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del/a trabajador/a.
Huelva	La hora extraordinaria se compensará por hora y media de descanso o se abonará con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.
Málaga	Las horas extraordinarias se compensarán mediante una de las siguientes formas: Abono de las horas realizadas incrementadas en un 75% sobre el valor del salario hora ordinaria. Con tiempo de descanso, en cuyo caso cada hora extraordinaria completa trabajada se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.
Huesca	Se abonarán con un recargo del 65% sobre el valor de la hora ordinaria.
Cantabria, Melilla	Se retribuirán con un incremento del 175% sobre el valor de la hora ordinaria, un máximo de 80 anuales. En Melilla si son nocturnas con el 185%
Toledo, Zamora	Un máximo de 80 anuales.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 23. *Jornada máxima.*

Durante toda la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral máxima será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24. *Distribución irregular.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 ET sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo llegar a una jornada diaria de 9 horas diarias, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este Convenio.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia, trabajadores nocturnos y menores de 18 años.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

Artículo 25. *Calendario laboral: Horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas.*

Se respetarán y se seguirán aplicando (como condición más beneficiosa en su caso), los acuerdos o los sistemas que se estén aplicando en cada empresa. Entre ellos: los sistemas de calendarios, fijación de horarios; así como los tiempos de descansos entre jornadas, con su consideración o no de trabajo efectivo.

25.1 Calendario y cuadros horarios. Con carácter general, anualmente, antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de una nueva apertura o del inicio de un nuevo curso escolar, se realizará el calendario laboral que determinará los días laborales y festivos de cada centro de trabajo, el calendario incluirá días de libranza, jornada, puesto de trabajo asignado y grupo de cotización.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por Ley.

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo. Dando información previa de ello a la representación legal de los trabajadores/as allá donde la haya. De igual forma, mientras esté vigente la normativa actual para los contratos a tiempo parcial, se remitirá junto o en los recibos de salarios los resúmenes de jornada mensual, siendo de aplicación los sistemas de justificación de entrega del recibo de salarios a los resúmenes de jornada mensual. Como quiera que la prestación de un colectivo importante de trabajadoras/es se realiza en centros de trabajo de terceros (empresas principales o usuarias) se podrán establecer en cada empresa o centros de trabajo, sistemas de registro diario de las horas de los trabajadoras/es a tiempo parcial, de acuerdo con las características y condiciones posibles, que garanticen la realidad de prestación de trabajo efectivo realizado por cada trabajador/a a tiempo parcial y la jornada que deberá de abonarse.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

De igual forma se aplicarán las siguientes especialidades:

Convenio de hostelería	Calendario: especialidades
Madrid.	Las empresas de más de 50 trabajadores/as establecerán un sistema de control de asistencia, que se conservará por un período de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo. Calendario laboral. Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos: – Nombre del trabajador/a. – Grupo profesional. – Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad. – Jornada semanal de trabajo. – Los días festivos. El trabajador/a podrá exigir y la empresa estará obligada a entregarle un justificante de cada día festivo trabajado. Dicho justificante se entregará en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud realizada por el trabajador/a. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo. – Los descansos semanales. Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios. Caso de no existir dicha representación, la empresa deberá colocar una copia del calendario en lugar visible y accesible para que pueda ser consultado por los trabajadores/as. En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá exigir una fotocopia del calendario laboral. La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador/a o trabajadores/as afectados, requerirá el preceptivo consentimiento de los representantes legales de los trabajadores/as. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio colectivo.
Cádiz.	La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible, para los trabajadores y en el cual se expondrán: – Horario de trabajo diario. – Horario de entrada y salida. – Horario de los turnos. – Jornada semanal de trabajo. – Descansos semanales y entre jornadas.
Córdoba.	Existirá un calendario anual expuesto en el tablón o en sitio visible, recogiendo horario de trabajo diario, vacaciones, entradas y salidas, descanso. Todo esto será supervisado por la empresa y representantes legales de los trabajadores o trabajadores en su defecto. Los requisitos necesarios por parte de las empresas que se quieran acoger a dicha flexibilización de jornada serán: 1. Las empresas lo comunicarán con un preaviso escrito, al trabajador y a los representantes legales de este con una antelación mínima de 6 días a la fecha de la modificación, haciendo constar en el mismo preaviso la fecha en que se recuperará el exceso de jornada. 2. De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación se efectuará en otro día festivo.
Huelva.	La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancia entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para los trabajadores y en el cual se expondrán: – Horario de trabajo diario. – Hora de entrada y salida. – Horario de los turnos. – Jornada semanal de trabajo. – Descansos semanales y entre jornadas. Tales cuadros de horario tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo. No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche.
Málaga.	Anualmente, las empresas deberán contar con un calendario laboral en el que figuren los turnos de trabajo, descansos semanales, turnos de vacaciones y festivos si se acumulan, que se confeccionará entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores con anterioridad al 15 de diciembre del año anterior. No obstante lo anterior, cada trabajador deberá conocer con una antelación mínima de un mes el cuadrante de turnos, horarios y descansos, que solo podrá variarse si existe común acuerdo con la empresa, del que deberá tener conocimiento, en su caso, la representación legal de los trabajadores.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Calendario: especialidades
Zaragoza.	La fijación de los horarios de trabajo la realizará la empresa de mutuo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as. La modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la comunicación a los representantes de los/as trabajadores/as. Los/as trabajadores/as conocerán con antelación suficiente, y siempre con, al menos, siete días de antelación el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que les corresponden. En casos imprevistos que así lo justifiquen, la dirección de la empresa podrá modificar el horario establecido, debiendo en este caso comunicarlo al/la trabajador/a, con una antelación de veinticuatro horas, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo del descanso semanal. Cualquier modificación realizada que tenga el carácter de sustancial, deberá seguir los trámites del artículo 41 del ET. La totalidad de las empresas tendrán la obligación de establecer un sistema adecuado para el control del cumplimiento del horario efectivo de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as. En los centros de trabajo con veinticinco o más trabajadores/as de plantilla dicho sistema de control será mecánico (reloj o similar) siempre que la mayoría de estos/as lo soliciten. En este supuesto, por la empresa se podrá encomendar la vigilancia de dicho sistema de control, siempre que no sea como función exclusiva, a cualquiera de sus empleados/as, sea cual sea su categoría laboral. Los justificantes, listas o fichas acreditativas de tales controles se conservarán por la empresa por un período de tres años y a disposición de todos/as los/as interesados/as.
Ourense.	La elaboración y fijación de horarios de trabajo será de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus delegados de personal o comités de empresa, quince días antes de ser definitivos para su aceptación o para consultas de trabajadores y demás organismos que consideren oportunos: a) Dichos cuadros horarios deberán estar expuestos en lugar visible, y deberán señalar la hora de entrada y salida, descanso diario y semanal y horarios de los turnos. b) Los cuadros horarios deberán estar permanentemente expuestos en sitios visibles en los centros de trabajo. c) Tales cuadros horarios tienen que estar conformes con lo establecido en el artículo 4 de este Convenio, en cuanto a la jornada máxima. d) Los empresarios estarán obligados a fijarles un horario especial a los trabajadores que realicen cursos de formación profesional de hostelería, a los efectos de que sea posible asistir a los citados cursos.
Navarra/ Nafarroa.	En las empresas con menos de seis trabajadores, la consulta previa si no existiese RLT, se realizará individualmente a cada trabajador. En todo caso los calendarios laborales deberán contener, los días laborales de trabajo al año de cada trabajador, las fechas de descanso semanal o los criterios para su determinación, los períodos generales o fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y días festivos abonables y no recuperables, bien para el conjunto de la empresa o por departamentos o secciones.
Santa Cruz de Tenerife.	Cada año las empresas y la RLT confeccionarán el calendario laboral. En cada departamento se elaborarán los turnos semanalmente, haciendo constar el horario y días de descanso que cada trabajador tenga, debiendo exponerse éstos con una semana de antelación, entregando, al tiempo, copia a los representantes legales de los trabajadores. Dichos turnos podrán modificarse por la empresa en supuesto de necesidades perentorias o imprevisibles, y mientras duren éstas, comunicándolo por escrito al trabajador y a los representantes legales. Se aplicará como prioritario el criterio de voluntariedad.
Catalunya	La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores/as, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días. El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 20 de febrero de cada año. En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o actividad cíclica el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse dicha apertura o inicio.
Badajoz	El calendario laboral se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores antes del a finalización del año anterior de su entrada en vigor, para su público conocimiento. El calendario laboral deberá comprender por cada trabajador: – El horario laboral. – Los días de descanso semanal. – Las vacaciones anuales. – El disfrute de festivos. – Los turnos y el sistema periódico o rotativo de los mismos. Las modificaciones a cualquiera de estos aspectos deberán contar con el acuerdo, aparte del propio trabajador, de los representantes legales de los trabajadores. En cuanto a la modificación del calendario laboral por flexibilización de la jornada laboral se estará en todo caso en lo dispuesto al artículo 11 del Convenio de hostelería de Badajoz.
Salamanca	Antes del 31 de diciembre de cada año, las empresas fijaran de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Allí donde estos existan, el calendario laboral, especificando los cuadros horarios generales con distintos turnos de trabajo, así como los horarios de entrada y salida, siendo modificable cuando existan necesidades del servicio y mutuo acuerdo entre las partes
Ciudad Real	A los efectos de distribución de la jornada, la empresa realizará calendario quincenal que habrá de comunicarse y adjuntarse con al menos 7 días de antelación a los/as trabajadores/as, en el mismo deberá constar la jornada diaria, los días de descanso, turnos, compensación de festivos, etc. En ningún caso la jornada diaria podrá exceder de 9 horas ni ser inferior a 7 horas, compensándose los excesos semanales y/o bisemanales dentro del mes natural.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

25.2 Tiempos de descanso en la jornada diaria de trabajo. El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario. La jornada solo podrá fraccionarse en dos tramos, entre tramo y tramo el tiempo mínimo, con carácter general, será de dos horas y el máximo de cuatro horas.

Cuando la jornada diaria sea igual o superior a seis horas, los trabajadores tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso de quince minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los tiempos de descanso en la jornada diaria salvo en los territorios que a continuación se describen que tendrán estas mejores condiciones:

Convenio de hostelería	Condiciones adicionales descanso
Cádiz, Baleares/ Balears, Ceuta, Las Palmas, La Rioja y Cáceres.	15 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general, salvo en Baleares y Cáceres que solo será si son jornadas superiores a 5 horas.
Córdoba, Sevilla, Cantabria, Albacete, Palencia.	20 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general,: Albacete solo si son jornadas de 6 horas. En Cantabria que solo si son jornadas de 5 horas y 30 minutos para jornadas de 8 horas.
Catalunya	La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida: a) Continuada: Se dispondrá de un descanso de 20 (veinte) minutos que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 20 (veinte) minutos iniciales será a cargo del trabajador/a, quien deberá recuperarlo al final de la jornada. b) Partida: Los turnos tendrán un máximo de 5 (cinco) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media. Las empresas y las representaciones legales de los trabajadores/as estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan. Todas las condiciones establecidas en el capítulo de jornada tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas, que en su cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su totalidad.
Almería.	25 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general.
Huelva, Málaga, Asturias, S.C. Tenerife. Salamanca, Melilla, Valencia.	30 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general, salvo: – En Huelva si la jornada es continuada, será de 30 minutos. – Huelva y Melilla solo para jornadas superiores a 5 horas y en jornadas continuadas. – Asturias solo para jornadas continúas. – En el caso de Málaga se mantendrá la proporción considerada como de trabajo efectivo según el tiempo de jornada contratada como recoge el Convenio provincial de hostelería de Málaga. – En Tenerife para contratos a tiempo parcial, 15 minutos, como recoge el Convenio provincial de hostelería. – En Valencia. Los trabajadores que presten sus servicios tanto en jornada continuada como en jornada partida, tendrán derecho a un descanso de 30 minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo). De los que 15 minutos tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal, los otros 15 minutos no computaran a ningún efecto como jornada efectiva.
Madrid.	En caso de que la jornada del trabajador/a sea partida entendiéndose, a estos efectos, como jornada partida, la que presente una interrupción de una hora y media o más horas, el trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso que podrá dividir en dos periodos de quince minutos o, por acuerdo con la empresa, ampliar a treinta minutos cada periodo. En cualquiera de los casos, la recuperación del tiempo de descanso será por el efectivamente disfrutado.
Jaén.	40 minutos tanto jornada partida como continuada que en ningún caso podrá coincidir con los horarios de desayuno y comedor de sus respectivas empresas o centros de trabajo.
Guipúzcoa	15 minutos jornada continuada. Los trabajadores con jornada partida tienen derecho a un descanso de 1 hora como mínimo entre turno y turno.
Alicante	Para los trabajadores y las trabajadoras contratados a tiempo completo, si la jornada diaria continuada excediese de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se considerara tiempo de trabajo efectivo
León	Los trabajadores/as que realicen una jornada normal de forma continuada dispondrán de un periodo de descanso diario de al menos 30 minutos, dicho periodo se retribuirá como trabajo y se computara como parte de jornada laboral a todos los efectos

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 26. *Festivos.*

Se reconocen que, en algunas de las actividades del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores/as que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello.

En estos casos serán compensados, mediante una de las siguientes formas:

1) Abonándose los días festivos en una cuantía superior según el detalle que se incluye en este artículo.

2) Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.

3) Adicionándose al periodo vacacional, en las fechas que, de mutuo acuerdo, sean fijadas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores al elaborar el calendario de vacaciones, aunque habrán de constar obligatoriamente en el mismo con la denominación de «festivos». En estos casos, se establece que el número de días festivos a compensar, incluso aunque alguno de los días de fiesta del año hubiese coincidido con los días de descanso o vacaciones del trabajador/a, será de 14 más los 5 días que en ese periodo corresponden a descansos semanales, es decir 19, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural. Si durante el tiempo que el trabajador estuviera disfrutando de los días compensatorios causará baja por incapacidad temporal (IT), dicho disfrute quedará interrumpido, continuándose el mismo con posterioridad a la baja.

En caso de desacuerdo el trabajador/a tendrá derecho a elegir que se pague el 50 % de los días que le corresponden y en cuanto al resto corresponderá a la empresa decidir si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha del disfrute de los mismos.

Los días de fiesta que coincidan con un periodo de baja por incapacidad temporal (IT) del trabajador/a no se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales o las vacaciones del trabajador/a coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como no disfrutado y por tanto habrá de ser compensado en una de las formas anteriormente establecidas.

Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.

Convenio de hostelería	Especialidad
Cádiz, Córdoba.	Los festivos se abonarán según lo establecido en el Convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Cádiz de procedencia, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.
Granada, Segovia, Zamora, Islas Baleares / Illes Balears, Madrid, Castellón/ Castelló, Albacete, Burgos, Jaén y Málaga	Si se abona, al 175 % de la hora ordinaria. En Segovia Santa Marta festivo

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidad
Sevilla	Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje podrán compensarse, según el criterio de la empresa, de una de estas formas: a) Abonarlos con el ciento por ciento de recargo, juntamente con la mensualidad (v.g.: 100 =200). b) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan
Asturias, Cuenca.	Por acuerdo, si se compensa el 175 % de la hora ordinaria. Se considera como fiesta abonable y no recuperable el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Huesca, Zaragoza, Ávila, Teruel.	Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Guadalajara	Los 15 días festivos, siempre que el productor los trabaje podrán acumularse a las vacaciones anuales o bien disfrutarlos como descanso continuado en periodo distinto, a determinar entre el empresario y el trabajador. En el caso de acumulación de días festivos trabajados, el trabajador sumara estos días al descanso semanal correspondiente, Además de las fiestas laborales reguladas en el artículo 37,2 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, los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutaran una jornada festiva para compensar la fiesta patronal de Santa Marta, dicha jornada podrá, o bien el día de Santa Marta en aquellas empresas que cierren, o bien el día que lo demande el trabajador, siempre que el referido día no haya sido solicitado en periodo de disfrute de vacaciones de otros trabajadores, ni coincida el disfrute de esa festividad con otros trabajadores que supongan más de una cuarta parte de los de la sección donde el trabajador preste servicios, excepto en el caso de que fuese el único trabajador de la misma en que no existirá limitación. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, los incrementos económicos e incrementos en tiempo por hora festiva serán los marcados según el siguiente cuadro. Salario anual dividido entre jornada anual + 110% x nº de horas. (Compensación de las horas trabajadas en festivo+ incremento con descanso del 110%)
León.	Si se acuerda descanso, entonces tiene que realizarse entre mayo y septiembre.
Soria.	Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural siempre que los trabajadores lleguen a común acuerdo con la empresa podrán compensarse de alguno de los siguientes modos: a) abonarlos con el 100% de recargo, juntamente con la mensualidad (es decir al 300%). b) acumularlos a las vacaciones anuales. c) disfrutarlos como descanso continuado en período distinto a las vacaciones anuales y necesariamente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, sumándose en este caso a dicho período los días de descanso incluidos en él. d) En el supuesto de que no puedan acumularse en el período recogido en el apartado c), se podrán disfrutar como descanso continuado en período distinto a las vacaciones anuales, sumándose en este caso a dicho período los días de descanso incluidos en él, a su vez cada día que no se haya acumulado en el período de verano se verá compensado con una cantidad de 9,34 euros, por cada día.
Palencia.	Excepcionalmente y a opción del empresario, se autoriza a abonar la cantidad de 77 euros/día por cada uno de los 14 días festivos retribuidos y no recuperables que no se hayan disfrutado. Esta situación no es de aplicación en los casos de despido, baja voluntaria y en abandono.
Cantabria.	Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta. La compensación de festivo será con el recargo de 175 % adicional tanto en dinero como en descanso. En caso de disfrute con posterioridad +75%
Ciudad Real.	Se abonarán con un recargo del 85 %.
Toledo.	Se abonará un complemento por festivo trabajado de 62,42 euros. Se podrá también compensar por descanso compensatorio, éste, se complementará con 15,60 euros por día o incrementando en un 25 por 100 el período de descanso. Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Cataluña/ Catalunya.	Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 50 % de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere.
Ceuta.	Se abonarán con un recargo del 100 %. Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta. Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de alguna de las siguientes maneras: A. Abonándolos con el 100 por 100 (100%) de recargo junto a la mensualidad correspondiente. B. Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresen que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. La petición se sustitución será a través de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan. El día IDU ALFTIR celebra la culminación del Ramadán.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidad
Badajoz.	Los días festivos no domingos y efectivamente trabajados tendrán la siguiente regulación económica: Se abonarán dentro del mes que se produzca el hecho causante, con un incremento del 30 por ciento en metálico del salario de Convenio, entendiendo como tal lo siguiente: Salario Base, Antigüedad, Plus en especie, Bolsa de Vacaciones y prorratas de pagas extraordinarias. No comprendiéndose por el Plus de transporte. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, el día festivo trabajado será objeto de acumulación a las vacaciones o, en su defecto satisfecho en metálico si las partes así lo convienen. En este supuesto de abono en metálico se pagará también el 175 % del Salario Real descrito en el apartado a, siendo la suma total de los apartados (a) y (b) el 205 % del Salario diario real. Cuando los festivos no domingos se acumulen a las vacaciones se disfrutarán también los días de descanso semanal que correspondan al periodo, independientemente de los días compensados. En el supuesto de que algún festivo coincida con el día o días de descanso semanal del trabajador/a, estos se les compensarán o bien en descanso con el 205% o bien en metálico en la misma proporción, a elegir la opción por el trabajador/a. Las empresas estarán obligadas a pagar a todos sus trabajadores durante el año 2011 la cantidad de 10,36 € diarios en los días de feria que se establezcan en cada localidad por la comisión de festejos correspondiente. Para el año 2012, el importe se fijará en 10,44 €. Para el 2013, el importe se fijará en 10,52€. Para el 2014, el importe quedará fijado en 10,60€.
Ourense.	Los festivos se abonarán según lo establecido en el Convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Ourense de procedencia, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. A todos los efectos, el 27 de julio, el día de Santa Marta, patrona de la industria hotelera, el 24 de diciembre día de Nochebuena y el 16 de noviembre se considerarán festivos.
Las Palmas.	Se abonarán, si se paga, con un recargo del 100%. En el caso de aquellos trabajadores que de ordinario trabajen dichas festividades, si alguna festividad coincidiera con el disfrute de las vacaciones o día libre del productor, tendrán derecho a disfrutarlas en otro período. Igual derecho acontece con las festividades efectivamente trabajadas por el productor. Tal derecho no acontecerá para los trabajadores que de ordinario las disfruten y en el caso de aquellas empresas que tuvieran por costumbre cerrar en dichas festividades. Será potestad de la empresa decidir si dichos días se han de disfrutar de forma ininterrumpida, o fraccionados en dos períodos de idéntica duración. En caso de disfrute ininterrumpido (14 días), se acumularán a ellos cuatro días más por descanso semanal, correspondientes a esas dos semanas. Igualmente se hará dicha acumulación aunque el disfrute se fraccione en dos períodos de idéntica duración (7 días), correspondiendo, en ese caso, dos días adicionales por cada período semanal. Cuando un trabajador o trabajadora finalice su contrato se abonará el descanso proporcional correspondiente por cada festivo incluido en su contrato. De acuerdo al cómputo anterior, las empresas podrán asignar el disfrute de los 18 días en su conjunto, o hacerlo de forma partida, en dos períodos de 9 días, mediando preaviso al trabajador, con una antelación mínima de 10 días naturales, mediando copia a la RLT. La asignación del período se realizará sin interrupción respecto del segundo día de descanso semanal del productor en la fecha de su inicio. Cuando el trabajador o trabajadora hubiera disfrutado la compensación de los festivos y posteriormente se incluyera alguna de las referidas fiestas en situaciones de IT, los citados días serán descontados del disfrute del año siguiente. Se respetarán los acuerdos o pactos que, a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, hubiera en las empresas sobre esta materia.
Murcia.	Se establece que el 29 de julio, festividad de Santa Marta, al objeto de que pueda celebrarse el día de la Patrona de Hostelería, permanecerán cerrados todos los establecimientos medio día. El trabajador que no pueda disfrutar de la media jornada de descanso recibirá con cargo a la empresa el importe de 9,62 euros.
Valencia.	Cuando un trabajador tenga que trabajar en día señalado como festivo, por razones de la actividad empresarial., tendrá derecho a la correspondiente compensación en metálico o en descanso, opción que deberá efectuar el trabajador al inicio de la relación laboral y en el mes de diciembre en relación a las fiestas del año siguiente. En caso de no efectuarse la opción en el citado mes de diciembre, se entenderá que la opción ejercitada es la correspondiente al año anterior, manteniéndose la misma durante todo el año natura. A tal efecto se establecen las siguientes opciones: Caso de optarse por la compensación en metálico, cada día festivo se abonará según las cuantías que se fijan en el Convenio colectivo de hostelería de valencia y su provincia y en las cuantías que se vinieran abonando, en estos casos, el importe anual correspondiente a los festivos por los que hubiese optado el trabajador podrá prorratearse en términos mensuales. Si la opción fuera tiempo de descanso acumulado lo será a razón de un día de descanso por cada día festivo trabajado, al que se le sumaran los correspondientes días de descanso semanal A la opción en tiempo de descanso aislado, en la fecha que fije la empresa, que nunca será más tarde de los cuarenta y cinco días siguientes a la fecha de la fiesta, abonando además el equivalente al 50 % de salario de un día. El trabajador deberá conocer la fecha del descanso correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fiesta trabajada. Cuando un festivo abonable coincida con un día de descanso semanal o vacaciones de un trabajador, esta circunstancia se deberá de tener en cuenta a efectos de cumplimiento de jornada global anual señalada en el presente Convenio. De forma que en todo caso el trabajador disfrute de los 14 días festivos anuales, salvo que hubiera optado por su compensación en metálico. Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia de este Convenio

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidad
Alicante/ Alacant.	Los trabajadores, dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, comunicarán por escrito al empresario, la opción de compensación elegida para el año siguiente. Excepto en los casos en que la actividad de los centros de trabajo tenga por costumbre el cierre de sus instalaciones en domingos y festivos, las fiestas señaladas legalmente se presumirán como trabajadas a efectos de su compensación, salvo que se pruebe lo contrario. Como regla general las fiestas trabajadas por los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado se compensarán económicamente, de acuerdo con los valores fijados.
Melilla	Las fiestas abonables y no recuperables por mutuo acuerdo con la intervención de la RLT, podrán: a) Ser disfrutados como descanso continuado, en período distinto al de vacaciones. b) Ser acumuladas al período anual de vacaciones. c) En el supuesto de finalización de contrato o despido, lo días abonables no recuperables que no se hayan disfrutado se abonarán con la liquidación correspondiente. En caso de no pactarse por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutarla en el día de fiesta. Durante el mes de enero se pactará con los trabajadores/as y en su caso con la RLT el disfrute de las mismas. Toda hora de trabajo realizada en los días de descanso semanal se considerará extraordinaria y su abono se recargará con un ciento ochenta y cinco por ciento (185%). La retribución de los servicios extraordinarios de noche vieja y cotillón se pactará entre empresa y trabajadores, garantizándose siempre un incremento del 30% sobre hora normal para el año.
Coruña	Dos días de licencia retribuida 29 y 30 de julio, por fiestas de la patrona
Salamanca	El día 29 de julio, festividad de Santa Marta, tendrá carácter de abonable y no recuperable
Guipúzcoa	Si por necesidad de la actividad se hace preciso trabajar en días festivos no recuperables, éstos se compensarán de una de las maneras siguientes: a) Percibiendo el trabajador el salario ordinario con un incremento del 75% por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial: Salario Base + Antigüedad x 1,75 30 Como aplicación de esta fórmula, el valor del día festivo no recuperable para cada nivel salarial es el que se especifica en el Anexo IV. Convenio de hostelería Guipúzcoa Estas cantidades serán incrementadas por la antigüedad en su caso. b) Disfrutar en otro momento los festivos trabajados con un aumento del 50%, teniendo estos días la consideración de laborables. A tal efecto se tendrá en cuenta el contenido de la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de fecha 18.10.82, que sustancialmente dice: «Cuando coincida la fiesta del descanso semanal con una fiesta abonable, ésta deberá ser compensada sin ser, en ningún caso absorbida, procediendo al disfrute o al cobro de un día por cada día en que se dé esta circunstancia». Si entre la empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la manera de compensar los festivos trabajados, cada parte podrá elegir la que quiera de las alternativas, referida a la mitad de los días que se hayan trabajado. Quien elija el disfrute elegirá también las fechas en que se realizará, pudiendo acumularse al período vacacional, con las siguientes excepciones: –«Cuando la empresa decida cerrar para compensar el trabajo de los festivos en la fecha que tenga por conveniente, el cierre será, al menos, en períodos de siete días consecutivos excepto cuando el descanso acumulado o la fracción de éste no alcance tal número de días».– El disfrute no podrá tener lugar en los períodos en los que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.º de este Convenio, no puedan hacerse vacaciones. El día 29 de julio, festividad de Santa Marta, tendrá la consideración de fiesta abonable a todos los efectos.
Huelva	Cuando los días festivos abonables y no recuperables, incluido el día 29 de julio –festividad de Santa Marta- coincidan con los días de descanso semanal, aquellos no serán computados como tales, quedando pendiente su disfrute o el abono de los mismos, previo acuerdo entre las partes y conforme a lo legalmente establecido. Serán recuperables en otro momento los días festivos que coinciden con el día de descanso semanal.
Almería	Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que el productor los trabaje o coincida con su descanso semanal, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones: a) Trasladando el descanso a otro día, dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que tenga lugar el festivo de que se trate. b) Acumularlos al periodo anual de vacaciones o disfrutarlos como descanso continuado en un periodo distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan. c) Compensación en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de 74,91 euros por día festivo trabajado a todos los grupos profesionales, a excepción del grupo sexto que percibirá 49,96 euros por dicho concepto, igualmente por día festivo trabajado.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

Los trabajadores/as disfrutarán de dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as o, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley. En caso de desacuerdo en la forma del eventual pacto, se estará al disfrute de manera consecutiva.

Las empresas procurarán que los trabajadores/as que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal y por lo menos efectúen dicho descanso en domingo como

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

mínimo una vez al mes de tal manera que los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfruten de al menos un fin de semana libre al mes.

En los casos de suspensión de contrato cuando se proceda a realizar la liquidación se incluirá, la parte proporcional de los días de libranza no disfrutados.

No obstante los dos días de descanso, con la finalidad de poder afrontar debidamente determinados despuntes de ocupación, en los supuestos recogidos en el artículo 7 del Real Decreto 1561/1995, la empresa podrá de forma excepcional, en ese momento y de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as y el trabajador/a, establecer jornada semanal de seis días de trabajo consecutivos con descanso en un día, debiendo de respetar la empresa lo siguiente:

− La ocupación prevista para la fecha en que se vayan a realizar la citada jornada, será superior al ochenta por ciento.

− No podrá aplicarse en ciclos superiores a diez días, aplicándose estos ciclos de forma equilibrada entre los trabajadores y trabajadoras, de tal forma que no se puedan repetir en la misma persona.

− Los días no descansados los podrá tomar el trabajador/a a su criterio dentro de los tres meses siguientes a dichas fechas, sumándosele como compensación cuatro horas de descanso por cada día de descanso que posponga, siempre y cuando no coincida más del 10% del personal del departamento, en la solicitud de disfrute de la citada compensación.

− En todo caso, se respetarán los actuales acuerdos que tengan a tal efecto suscritas las empresas.

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparecencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad, haya que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, al trabajador/a afectado de forma voluntaria podrá aceptar ese cambio, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato temporal a los trabajadores que se encuentren disfrutando su periodo de vacaciones.

En los contratos temporales y en los fijos discontinuos las vacaciones podrán disfrutarse durante la vigencia de la relación laboral o en la temporada.

El cómputo de vacaciones siempre comenzará en día efectivo de trabajo y posterior al disfrute del descanso semanal.

2. Se mantendrá vigente el sistema y las reglas que en la actualidad se aplique para la determinación de la distribución de las vacaciones. Sin embargo, las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho de optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones, si existiese ese sistema.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional del centro de trabajo, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as. Cuando se preste servicios en el ámbito de un tercero, se entenderá que el periodo de disfrute de las vacaciones debe de coincidir con el periodo de inactividad o menor actividad del cliente.

3. El trabajador/a conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

4. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET, en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal. Debido a la dificultad de su disfrute y para los trabajadores/as a tiempo parcial, temporales y fijos discontinuos si

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

se dan supuestos de coincidencia de incapacidad temporal (IT) y vacaciones, las vacaciones pendientes de disfrutar, podrán liquidarse al finalizar la campaña, obra o servicio, etc.

Convenio de hostelería	Especialidades
Almería.	Su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes: a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares. c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
Asturias.	Se estará a lo dispuesto en cada momento en el artículo 17.2 referente a vacaciones del Convenio colectivo de Hostelería de Asturias.
Cádiz.	Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en cada empresa, debiendo percibir el promedio de los seis últimos meses y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere. La empresa fijará de común acuerdo con los Comités o Delegados de Personal el periodo de disfrute y su carácter ininterrumpido o no, pudiendo convenir la división en un máximo de dos periodos. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.
Córdoba.	Los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones. Las vacaciones, con la intervención de los representantes legales de los trabajadores podrán de mutuo acuerdo: – Ser disfrutadas en un solo periodo. – Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo y el 40% como mínimo del total de los días vacacionales que a cada uno le corresponda. En caso de desacuerdo tendrá absoluta preferencia el primer apartado sobre el segundo. Empresarios y trabajadores mediante acuerdo de empresa podrán acordar el disfrute del 60 % del periodo de vacaciones, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y el 40% restante en el resto del año. Se establecerá de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura de su establecimiento. En el período de lactancia de un hijo, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a elegir las vacaciones anuales tras el período de baja por maternidad.
Granada.	El período de vacaciones retribuidas anuales, sin sustitución económica será de 33 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán dentro del año natural, siendo estas rotativas por departamentos. Las vacaciones para los mayores de 60 años tendrán una duración de 38 días naturales. Los trabajadores con derecho a disfrutar 33 ó 38 días de vacaciones anuales, disfrutarán al menos de quince días consecutivos en el período comprendido del día 1 de junio al 30 de septiembre. Los citados trabajadores que no disfruten las vacaciones de al menos quince días en el mencionado período tendrán derecho a un día más de vacaciones anuales.
Huelva.	Se podrá fraccionar tan sólo en dos veces por acuerdo entre empresa y trabajador, percibiendo los productores las retribuciones a que tengan derecho. Todo trabajador percibirá una Bolsa de Vacaciones de 79,74 euros para el año 2017 y de 80,78 € para el año 2018.
Jaén.	Se podrá fracciona en dos períodos, a solicitud del/a trabajador/a o el/la empresario/a, no sustituibles por compensación económica. Todo aquel/la que no llevará trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho, le corresponderá parte proporcional. Las vacaciones serán retribuidas a razón del salario base, Plus de Convenio y antigüedad, si procede.
Málaga.	Podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador. La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de diciembre por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. No obstante lo anterior, la concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.
Sevilla.	El período de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo éste el derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones en el período comprendido entre el uno de junio y el 30 de septiembre. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
Huesca.	De haber acuerdo entre la empresa y trabajador/a, se disfrutarán ininterrumpidamente. De no haberlo, se fijarán de común acuerdo dos períodos o fracciones, de los que, al menos, uno tendrá una duración de quince días y se hallará comprendido entre abril y septiembre, excepto en caso de cierre temporal. En el caso de que el periodo vacacional coincida con alguno de los días denominados festivos abonables y no recuperables, dicho día se podrá disfrutar en otra fecha a convenir entre empresa y trabajador/a. No será ello de aplicación si el disfrute de dichos días festivos, ya se encuentren incluidos en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral. Los/as trabajadores/as inmigrantes podrán disfrutar las vacaciones de forma ininterrumpida cuando justifiquen la necesidad de realizar un viaje a su país de origen, y ello no coincida con los meses de máxima actividad de la empresa. Las trabajadoras podrán acumular a la baja maternal, sus vacaciones y la lactancia, si ésta se acumula en días completos. Para facilitar la organización del trabajo por parte de la empresa, cuando se vaya a hacer uso de éste derecho acumulativo de vacaciones y lactancia, la trabajadora en un plazo no superior a 30 días a contar desde la fecha del parto, comunicará a la empresa tal decisión.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidades
La Rioja.	Las vacaciones se disfrutarán quince días entre los meses de mayo y septiembre. Dentro del primer trimestre de cada año, la representación de la empresa y de los trabajadores, negociarán el calendario vacacional cuya prioridad en el disfrute se concederá de modo rotativo.
Teruel.	Las vacaciones serán abonadas conforme al promedio obtenido por el trabajador en los 3 últimos meses anteriores a la fecha del comienzo de las mismas, por los conceptos de: salario base, complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad de trabajo, todo ello en jornada ordinaria. Las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad, si lo desean, en disfrutar las vacaciones y festivos acumulándolos inmediatamente antes o después al período de descanso por maternidad o adopción. El empresario podrá excluir como período vacacional el mes y medio que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se disfrutarán en otra fecha, salvo que se contemplen en el calendario como días de vacaciones. En ausencia de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, las vacaciones deberán disfrutarse en quincenas naturales con un mínimo de 15 días entre junio y septiembre. Para ello, se establece un sistema de rotación que asigne períodos de vacaciones. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece como punto partida la antigüedad en la empresa, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo. El sistema permite pactar períodos distintos o cambios en caso de acuerdo mutuo de todas las partes directamente afectadas, sin que ello afecte al orden establecido por el sistema de rotación para el año siguiente. El ejercer derechos sobre vacaciones originados por maternidad no afectará al orden que establecía el sistema de rotación para el año siguiente. Los trabajadores inmigrantes podrán acumular todo el período de disfrute de vacaciones, a que tengan derecho, fuera de temporada alta, como criterio excepcional, con el fin de que puedan disfrutar sus vacaciones en su país de origen.
Zaragoza.	Las trabajadoras embarazadas podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de incapacidad temporal por maternidad. Las vacaciones solo podrán disfrutarse en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y trabajador/a, no pudiéndose reflejar dicho pacto en el contrato laboral. Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral. Se podrá acumular los días de vacaciones fuera de temporada alta para los extranjeros y situaciones de reagrupación familiar y facilitar por ende, su disfrute en el país de origen. En caso de subrogarse los/as trabajadores/as, las empresas deberán acordar entre ellas el disfrute de las vacaciones del/la trabajador/a, de forma que el mismo disfrute efectivamente de ellas.
Ávila.	Las vacaciones serán abonadas en función del salario base más antigüedad y/o «antigüedad consolidada». Se respetará en el proceso de atribución del periodo de disfrute, en todo caso, que los trabajadores con hijos en edad escolar tengan preferencia y que las suyas coinciden con las vacaciones escolares. Si existiera desacuerdo entre las partes se recurrirá a la jurisdicción competente.
Burgos.	Serán preferentemente en verano, sin distinción de antigüedad. En cualquier caso en las empresas con diez o más trabajadores estos tendrán derecho a disfrutar la mitad 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. 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.
León.	Los trabajadores disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas al año. Si dentro de los treinta y un días naturales de vacaciones, coincidiera alguno de los festivos, se computará aparte.
Palencia.	Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta y un días (31) naturales. El período de disfrute se fijará de común acuerdo con el empresario, quien también podrá convenir la división en dos períodos. Los criterios para el disfrute serán los siguientes: a) El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. El resto del año se estará a lo que la empresa y representantes de los trabajadores acuerden, procurando mantener el debido equilibrio de la plantilla en los distintos departamentos de la empresa b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes Legales de los trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de la actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares. c) Cuando exista régimen de vacaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. A los trabajadores afectados por este Convenio, con contratos interanuales de duración inferior a un año se respetarán las vacaciones, no prescribiendo éstas el 31 diciembre. Los periodos vacacionales se retribuirán a razón del salario base, antigüedad y plus de manutención. Si la empresa tuviese establecido el cierre del establecimiento durante un periodo determinado, los trabajadores/as disfrutarán su periodo vacacional coincidiendo con dicho cierre. En ningún caso el inicio del periodo vacacional podrá coincidir con días de descanso del trabajador/a ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.
Segovia.	Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales ininterrumpidos de vacación al año. Los trabajadores/as que no contasen con un año de antigüedad disfrutarán de la parte proporcional correspondiente. Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del año natural no pudiendo ser compensadas en dinero. En el caso de que no pudieran ser disfrutadas de forma ininterrumpida, la empresa fijará de acuerdo con los trabajadores/as los períodos de vacaciones, siendo el representante legal de los mismos quien haga la propuesta de los turnos de disfrute previa consulta con aquéllos, pudiendo incluirse como período vacacional desde mayo hasta la primera quincena de octubre. Los trabajadores/as que tuvieren a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección del turno de trabajo, vacaciones y descanso semanal.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidades
Valladolid.	1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales, sin distinción de antigüedad. En los casos de que el trabajador/ra lleve menos de un año en la empresa disfrutara los días que en prorrateo le correspondan, con arreglo al periodo de permanencia en la misma, en la forma siguiente: – 16 días se concederán, a petición del trabajador/ra, entre el 1 de junio y 30 de septiembre. – El inicio de las vacaciones no coincidirá con el día de descanso para no ser absorbido. 2. En todo caso si la empresa procediera al cierre del establecimiento por vacaciones el empleado se verá obligado a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre. En este caso se garantizará al trabajador/ra el disfrute de 15 días en época estival.
Zamora.	El personal afectado disfrutará cada año de un período de vacaciones no sustituible por compensación económica de 26 días laborables. Los turnos se establecerán en negociación conjunta entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, previa propuesta suscrita por la plantilla. A falta de acuerdo en la confección del Calendario Vacacional, la mitad serán disfrutados por el trabajador a su elección y la otra mitad a elegir por la empresa. En cualquier caso será necesario que el servicio quede cubierto.
Cantabria.	Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 32 días naturales, para toda la vigencia del Convenio, abonándose a razón de salario real, no pudiendo ser divididas en más de dos periodos.
Cuenca.	La remuneración de los trabajadores durante el período de disfrute de las vacaciones será la establecida en el salario base fijado en el presente Convenio incrementado con el complemento de antigüedad.
Guadalajara.	Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, un periodo de vacaciones de 32 días naturales, lo que llevará aparejado el ajuste de la jornada máxima anual que corresponda por esta causa, de tal modo que ningún trabajador realice un número superior al número de horas máximas anuales.
Ciudad Real.	Se establece un período de vacaciones anual de 25 días laborables, garantizándose 30 días naturales. A efectos de retribuciones, se considerará el salario de 30 días más antigüedad.
Toledo.	1. El período anual de vacaciones tendrá una duración de treinta y un días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. 2. El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. No obstante lo anterior en aquellas empresas que por su organización interna, necesidades de personal, número de trabajadores y características temporales del negocio les fuera factible, podrán concertar con sus trabajadores el disfrute de 18 días de vacaciones entre las fechas del 1 de junio y el 30 de septiembre. En ningún caso y, salvo petición expresa del trabajador, las vacaciones podrán fraccionarse en más de dos períodos, salvo cuando a las mismas se adicionen como período de descanso ininterrumpido la totalidad de los días festivos que previene la legislación vigente y que hayan sido efectivamente trabajados, en cuyo caso, el disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse hasta en tres períodos. El trabajador tendrá derecho al disfrute, o en su caso, a la compensación de los días festivos laborables coincidentes durante el período de disfrute de las vacaciones. En todo caso se respetarán las condiciones superiores pactadas con anterioridad en el ámbito de las empresas.
Cataluña/ Catalunya.	El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Las vacaciones se realizarán preferentemente desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, 4, 5 y 7, del texto refundido del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Las empresas vendrán obligadas a publicar antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de su apertura, un calendario de vacaciones y de fiestas no recuperables. Dicho calendario se realizará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as. En caso de desacuerdo se someterá el mismo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. Durante el período de vacaciones anuales los trabajadores/as percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio más la antigüedad consolidada, si la tuvieran.
Ceuta.	Dispondrán de un día (1) más de vacaciones, aquellos/as trabajadores/as cuyas vacaciones no sean disfrutadas (en todo o en parte) en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Los empresarios podrán excluir como período vacacional el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la RLT. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
Badajoz.	Las vacaciones para el personal afectado por el presente Convenio tendrán una duración de treinta y un días naturales.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidades
La Coruña.	El período o períodos de su disfrute, así como la decisión de disfrutar de un período o más, serán fijados de común acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores que optan por disfrutar de sus vacaciones en temporada baja, es decir, de octubre a febrero (ambos incluidos) y excluyendo de este cálculo las fechas que son de gran importancia para el sector de la restauración y el alojamiento: Navidad (del 22 diciembre 7 de enero, ambos días incluidos), el puente de la Constitución, carnaval… Se disfrutara de un incremento de 7 días naturales, que se acumularan a los 30 días de vacaciones en caso de disfrutarlas en temporada baja con independencia de las vacaciones, los trabajadores disfrutaran de los días no laborales, legalmente establecidos
Lugo.	Los trabajadores menores de 18 años y los mayores de 60 años disfrutarán de 32 días de vacaciones naturales. La retribución correspondiente al periodo vacacional estará constituida por el salario base, antigüedad y los pluses.
Pontevedra.	Se disfrutarán de forma ininterrumpida si entre empresa y trabajador/a no acuerdan su fraccionamiento, respetándose las más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa vinieran disfrutándose en empresas o grupos de trabajadores/as. Su disfrute deberá efectuarse dentro del año natural al que se corresponde sin que quepa su compensación en metálico, excepto en el caso de los contratos temporales cuya duración esté comprendida en dos años distintos, que se podrá disfrutar indistintamente en cualquiera de estos años, aprovechando para ello las épocas de menor actividad de la empresa. Previo acuerdo empresa y trabajador/a las vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos de 15 días y los festivos y fiestas no recuperables también podrán, previo acuerdo, disfrutarse juntas, en este caso, el trabajador/a tendrá un día más completando otro periodo de 15 días. Los trabajadores/as que en la fecha fijada para el comienzo de las vacaciones no hubiesen completado una jornada laboral de un año de trabajo efectivo en la empresa, las disfrutarán en proporción al tiempo de la jornada efectivamente trabajada. Durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador/a percibirá de la empresa el salario real que le correspondan por los distintos conceptos retributivos.
Islas Baleares.	El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y cinco días naturales para todos los trabajadores, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado. En cada periodo de vacaciones de 35 días se entenderán incluidos íntegramente cinco periodos de descanso semanal, correspondientes a cinco semanas de trabajo, los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutan de forma continuada como fraccionada. Las empresas, previo informe de la representación legal de los trabajadores, confeccionarán durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, el calendario de vacaciones. En todo caso el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute. La retribución correspondiente al período de vacaciones será abonada por la empresa antes de iniciarse el disfrute, como anticipo salarial, siempre y cuando así lo solicite el trabajador.
Las Palmas.	Durante las vacaciones, el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario de Convenio más los complementos que tuviere reconocido en esa fecha, incluyendo, el «complemento por extinción del porcentaje de servicio», en su caso, sea o no sustituido por dicha circunstancia. Si fuera sustituido, el sustituto no percibirá el citado complemento en ningún caso. Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 31 de diciembre o a los 30 días de la apertura en su caso de empresas que inicien o reinicien actividades. Aquellas empresas en las que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares de aquéllos, siempre que dicho período escolar esté incluido en el cuadro de vacaciones correspondiente al departamento a que pertenezca el trabajador, sin que ello signifique preferencia a favor de los citados trabajadores en la elección de un turno determinado, sino únicamente a que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares. En los casos en que coincidan en un mismo turno más de un trabajador del mismo departamento, con hijos en edad escolar, se seguirá el siguiente orden, relativo a ejercitar sus derechos de preferencia: 1.º Acuerdo de los trabajadores afectados. 2.º En defecto de acuerdo, por sorteo efectuado por la dirección de la empresa, en presencia de los trabajadores afectados y sus representantes legales. En todo caso, el derecho de preferencia solo ha de ir referido al período de 30 días naturales de vacaciones, quedando al arbitrio de la empresa, la asignación del disfrute de los dieciocho días, correspondientes a las fiestas no recuperables, en su caso. El derecho de preferencia estará limitado temporalmente a la vigencia del presente Convenio colectivo, excluidas sus eventuales prórrogas, debiéndose respetar, en todo caso, los calendarios de vacaciones ya formalizados y publicados por la empresa para el año 2012. Bolsa de vacaciones: En concepto de Bolsa de Vacaciones por gastos de traslado, los trabajadores percibirán, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad de 1.226,95 euros o su parte proporcional al tiempo trabajado. Esta bolsa de vacaciones será tomada en cuenta para la confección de los posibles finiquitos que deban practicarse a los trabajadores que cesen en el trabajo con anterioridad al disfrute de sus vacaciones y su devengo será anual, en la misma forma en que se devenga el derecho a vacaciones.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidades
S.C. Tenerife.	Las partes de común acuerdo pueden dividir el período de vacaciones en dos fracciones ninguna inferior a 15 días. Dado que existen anualmente catorce días festivos no recuperables (doce de ámbito nacional y dos de ámbito local), la empresa podrá, en el momento de establecerse el calendario de vacaciones elegir, por centro, entre las siguientes opciones: 1. Disfrute de 30 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones, de 1.124,27 euros, que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. 2. Disfrute de 39 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 562,15 euros, que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 9 días se disfrutarán de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 9 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida. 3. Disfrute de 48 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 281,07 euros que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 18 días se podrán dividir en dos turnos de 9 + 9 días de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 18 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida. En los casos anteriores el trabajador/a no sufrirá ningún tipo de descuento, en el disfrute de las vacaciones y festivos acumulados, o en la percepción de la bolsa de vacaciones, porque alguno de los festivos del año haya coincidido en días de descanso, vacaciones, permisos, enfermedad, etc. Cuando un trabajador, que no acumule los festivos a las vacaciones, le coincidan en el periodo vacacional una de las referidas, se ampliarán en un día sus vacaciones anuales. Si coincidieran más de un día festivo, la ampliación será la proporcional que corresponda. Asimismo, cuando alguno de los días festivos cayera dentro del descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar ese día festivo descansándolo en la fecha que designen de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. El citado personal disfrutará sus vacaciones de manera ininterrumpida. La cantidad mencionada en el párrafo anterior se corresponde con los catorce días cuando al trabajador le corresponda una vacación anual completa, por lo que aquellos trabajadores que tuvieran un periodo inferior de vacaciones por causa de su reciente ingreso en la empresa o cualquier otra circunstancia, la bolsa se percibirá, en los mismos supuestos que los contemplados en el párrafo primero de este artículo, a prorrata del tiempo efectivo de vacaciones que le corresponda. Llegada la extinción del contrato, la liquidación de salarios devengados y no percibidos comprenderá no sólo la parte proporcional de los 30 días de vacaciones no disfrutadas sino, igualmente de forma proporcional, la que corresponda de la bolsa de vacaciones. Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán la bolsa de vacaciones proporcionalmente a la jornada establecida en su contrato de trabajo. La liquidación de las vacaciones finalizada la relación laboral deberá hacerse sobre el salario real entendiendo por este la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador/a y expresamente se hace constar que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce meses anteriores o del tiempo que llevase en la empresa, excluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones y horas extraordinarias. Antes de fin de año y dentro de los dos últimos meses del año anterior al que se trate, se elaborará en cada centro de trabajo un calendario de vacaciones. Los cupos se establecerán en negociación conjunta con los trabajadores, Comité de empresa o Delegados de personal, adjudicándose dichos turnos a los trabajadores por sorteo. El plan de vacaciones resultante se entregará, dentro de los quince días siguientes a su configuración, a los representantes legales de los trabajadores. Las vacaciones de los trabajadores eventuales con contrato inferior a doce meses no se incluirán en el calendario de vacaciones y se fijarán con una antelación mínima de siete días al inicio de su disfrute. El empresario y la representación unitaria pueden, de mutuo acuerdo, pactar para establecer un periodo de 44 días (vacaciones y festivos) que se divida en dos periodos de veintidós días cada uno, en cuyo caso deberán abonar además, como bolsa de vacaciones, la cantidad de 562,15 euros, que se pagará por mitades al inicio de cada uno de los periodos de vacaciones. Las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a los trabajadores el parte correspondiente que determina el periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas. Asimismo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.
Madrid.	El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/as; el criterio será rotativo. Los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial disfrutarán ininterrumpidamente las vacaciones anuales que proporcionalmente les pudieran corresponder, coincidiendo preferentemente con los períodos que, por vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, la llamada semana blanca o similares, permanezca cerrado el centro de trabajo correspondiente, pero sin que el número mayor de días disfrutados, que por inactividad del centro pudieran resultar, dejen de ser abonados por la empresa ni puedan ser compensados por otros días de trabajo efectivo. A estos efectos, por año natural se entenderá el que coincida con el curso escolar. Los trabajadores/as afectados por este Convenio disfrutaran como mínimo de un periodo de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutar dentro del año natural, sin perjuicio de respetar otras opciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas, no obstante Se podrá pactar su disfrute en dos periodos de 15 días, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso semanal

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidades
Melilla.	Las vacaciones, con la intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con ellos mismos, de mutuo acuerdo con la empresa podrán: a) Ser disfrutadas en un solo periodo. b) Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo o el 40% como mínimo, del total de los días de vacaciones que a cada cual corresponda. En caso de desacuerdo se disfrutará en un solo periodo. Los trabajadores que en fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán en un solo periodo de la parte proporcional al tiempo trabajado. El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de incapacidad temporal. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán de mutuo acuerdo con los trabajadores o sus representantes un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura del establecimiento. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncio. Podrá acordarse un mes de cierre de la empresa para disfrute de las vacaciones de todo el personal. Ello deberá igualmente indicarse en los dos primeros meses del año. El disfrute de las vacaciones comenzará a partir del descanso semanal.
Murcia.	Se establece un período anual retribuido de 31 días naturales de vacaciones, las que comenzarán en día laborable y se disfrutarán ininterrumpidamente. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Se establece un período anual retribuido de 31 días naturales de vacaciones, las que comenzarán en día laborable y se disfrutarán ininterrumpidamente. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el trabajador preste servicio, podrán compensarse de una de estas tres formas: a) O abonarlas con el recargo legal correspondiente, juntamente con la mensualidad. b) O añadirlos a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados. c) O bien disfrutarlos mediante el descanso compensatorio correspondiente. En el caso a) de los anteriormente citados, la opción de dicha elección habrá de hacerse de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador. En los casos b) y c), la elección corresponderá al trabajador.
Navarra/ Nafarroa.	Las vacaciones serán de 32 días naturales para todos los trabajadores La empresa podrá fraccionar las vacaciones en dos períodos, o en tres períodos en el supuesto de acumularse a los días de vacaciones el descanso sustitutorio por trabajar los días festivos abonables y no recuperables. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador de conformidad con las siguientes reglas: a) El empresario podrá excluir del período vacacional las que coincidan con la mayor actividad productiva de la empresa, con un máximo de 45 días al año, cuyas fechas deberán ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores en la empresa con anterioridad al quince de febrero de cada año. En el caso de no existir esta comunicación se entenderán como periodos de máxima productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa, y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será el mes de julio. b) En los establecimientos de temporada o con alta estacionalidad, por tener una demanda primordialmente vacacional, las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, se disfrutarán a la finalización de la temporada. Se entenderá por establecimiento de temporada el que esté abierto al público un máximo de 8 meses al año. c) Cuando el centro de trabajo cierre bien en su totalidad o alguno de sus departamentos o servicios, el período de vacaciones coincidirá con el del cierre. Los trabajadores podrán elegir el disfrute de dos días de vacaciones al año, siempre que estos no coincidan con la mayor actividad productiva de la empresa, se preavise con 15 días de antelación, y no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadores por sección y/o centro de trabajo. – Los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los días festivos abonables y no recuperables, si así lo determina la empresa, la cual deberá compensar al trabajador las horas realizadas en el día festivo, y en el supuesto de que esta compensación consista en el traslado del descanso a otro día hábil, este deberá disfrutarse en días laborales, no pudiendo por lo tanto coincidir con las fechas del descanso semanal o días festivos abonables y no recuperables. Cuando los días festivos abonables y no recuperables se compensen mediante el traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días sino con su disfrute individualizado, la elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador, con las siguientes limitaciones: – La empresa podrá excluir de las fechas de elección los períodos de alta productividad, con un límite de 45 días al año. Dichas fechas deberán ser comunicadas por el empresario al trabajador con anterioridad al día 15 de febrero de cada año, en el caso de no existir esta comunicación se entenderán como períodos de alta productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será julio. – En todo caso el trabajador deberá preavisar al empresario con 10 días de antelación de la fecha en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo existir cuando menos un intervalo de 10 días entre los referidos días de descanso. – No obstante lo anterior, la empresa tendrá la facultad de denegar al trabajador las fechas elegidas por éste como descanso compensatorio, en cuyo caso le deberá compensar con el abono de 29,19 euros y el disfrute de un día de descanso en otras fechas. En el caso de acumularse el crédito de días festivos abonables y no recuperables en uno o dos períodos, para su disfrute continuado, las fechas de su disfrute se determinarán siguiendo los mismos criterios que para la fijación de las vacaciones.
Álava/Araba.	El periodo o periodos de su disfrute y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas. – Se establece un periodo de 20 días ininterrumpidos entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, atendiendo siempre dentro de estos meses las necesidades de organización de la empresa. – El resto de los 10 días restantes, se disfrutará también de forma ininterrumpida en el resto del año y atendiendo siempre las necesidades de organización de la empresa y del trabajo. – En todo caso, si la empresa o sección de actividad procediera al cierre del establecimiento o sección por vacaciones y por un mínimo de 15 días, el empleado se verá obligado a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre, siempre y cuando haya sido anunciado el cierre debidamente con un mínimo de antelación de dos meses.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidades
Guipúzcoa/ Gipuzkoa.	El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales mínimos, de los cuales 26 serán laborables. El período de su disfrute, y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas: a) Podrá convenirse la división en dos períodos del período total en cuyo caso se estará al cómputo de los 26 días laborables. b) Previa audiencia de los Delegados Sindicales, Comités de empresa, Delegados de Personal, se hará un estudio sobre la posibilidad de que el mayor número de trabajadores disfrute de las vacaciones en la temporada de verano. c) Teniendo en cuenta las particularidades de hostelería, las empresas podrán establecer un período de tres meses al año, marcados con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vacaciones, este período podrá ser divisible en tres períodos de un mes, dos períodos, uno de un mes y otros de dos meses o un solo período de tres meses. Las empresas vendrán obligadas a dar a conocer estos períodos antes del 28 de febrero de cada año, con la precisión de que si no lo hicieran, el trabajador podrá elegir las fechas de la mitad de la duración de las vacaciones, incluso en el período o períodos antes referidos. d) Asimismo en aquellas empresas en que se tenga establecido un período de cierre por vacaciones, los trabajadores se obligarán a hacer las mismas en tal período. e) Si la empresa modifica el mes de cierre habitual, deberá contar con la aprobación de los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores de la empresa. f) Los trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de la empresa, no precisarán de un año de antigüedad para comenzar el disfrute de las vacaciones, sino que, tomando como referencia la fecha que la empresa tenga marcada para el comienzo del disfrute de vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas. g) En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal, aquel quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dure la baja; los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo. h) De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes al trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengar el derecho a las vacaciones. i) El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por IT, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural salvo cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que establece que se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponderá, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
Vizcaya/ Bizkaia.	Las vacaciones se disfrutan preferentemente en los meses estivales. Y se tendrá en cuenta un l sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior. Las vacaciones se disfrutan preferentemente en los meses estivales. Y se tendrá en cuenta un sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior. (Las vacaciones se disfrutan preferentemente en los meses estivales. Y se tendrá en cuenta un sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior.) Si la empresa cierra un mes de vacaciones, el empleado se verá obligado a disfrutar sus vacaciones en tal período de cierre, si están debidamente anunciadas con dos meses de antelación. La liquidación de los salarios correspondientes a las vacaciones, se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al salario real, debiendo tomarse como tal a estos efectos el salario promedio de los percibidos en los tres últimos meses naturales anteriores a su disfrute. El personal que cause baja voluntaria antes de los treinta días de haber sido alta en la empresa, no tendrá derecho a compensación económica por vacaciones. El personal con derecho a vacaciones que cese en el trabajo en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo superior a quince días. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes. Las fiestas retribuidas no recuperables trabajadas podrán acumularse al período de vacaciones anuales del trabajador, o ser disfrutadas en otros períodos, bien todas correlativas o en dos fracciones, pero de manera continuada y en días naturales. El personal que hubiera trabajado realmente ocho o nueve de estas fiestas tendrá derecho a la compensación de dos días más; si hubiera trabajado diez o más, la compensación será de cuatro días más. Estos dos o cuatro días de compensación serán disfrutados en fechas no coincidentes con períodos de especial relevancia para la empresa y dentro del año natural, pudiendo el trabajador proponer a la empresa las fechas de su disfrute; en caso de que esta rechazarse dicha propuesta, las partes habrán de llegar a un acuerdo antes de que finalice el mes siguiente al de las fechas propuestas, debiendo solicitar en caso contrario el trabajador la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión será vinculante para ambas partes. El Comité de empresa o Delegados de Personal vigilaran la estricta observancia de lo pactado en el presente artículo. El 1 de mayo, como día Internacional del Trabajador, será disfrutado por la mayoría de los trabajadores que lo soliciten, en lugar de su fiesta semanal. La empresa y los representantes de las trabajadoras establecerán los correspondientes retenes según las necesidades del servicio. En lo contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Convenio de hostelería	Especialidades
Valencia.	El personal que preste sus servicios en comedores escolares y centros vinculados al calendario escolar, disfrutarán sus vacaciones anuales en las fechas y períodos no lectivos establecidos en el calendario escolar de los cursos coincidentes con la vigencia del presente Convenio. Las empresas que no cierran sus centros de trabajo por las vacaciones anuales ni sean de temporada fijarán con la RLT el preceptivo calendario de disfrute, estableciéndose preferentemente los meses de mayo a septiembre ambos inclusive. El periodo de vacaciones anual retribuidas no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales que se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdos tomados en contrario. Caso de que el trabajador no llevará un año de prestación de servicios en la empresa tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de días de vacaciones.
Alicante/ Alacant.	Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas de treinta y un días naturales. Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural o, como máximo y de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, dentro del primer trimestre del año siguiente, a cuyos efectos el empresario emitirá reconocimiento de deuda donde constarán los días pendientes de vacaciones y al año que corresponden. En este supuesto el empresario informará previamente y por escrito a la representación legal de los trabajadores. Las vacaciones podrán fraccionarse una o más veces de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora. Los trabajadores y las trabajadoras que se hubieran incorporado en el transcurso del año a la empresa, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia. El trabajador y la trabajadora comunicarán al empresario en la primera quincena del mes de noviembre el periodo de vacaciones que proponen disfrutar el año siguiente, y el empresario, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, confeccionará en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del año siguiente. En todo caso el trabajador y la trabajadora conocerán las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute. Cuando por cese del trabajador o de la trabajadora en la empresa sin haber podido disfrutar sus días de vacaciones se compense económicamente la falta de su disfrute, la retribución correspondiente a cada día de vacaciones estará integrada por el salario base, complemento ad personam de antigüedad, en su caso, y complementos mensuales consolidados.
Castellón/ Castelló.	El período de vacaciones retribuidas podrá fraccionarse en un máximo de dos períodos, no siendo uno de ellos inferior a 21 días, según necesidades de la empresa, previo pacto con los Delegados de Personal o en su defecto con los propios trabajadores. Quedan vigentes las condiciones más beneficiosas para aquellos trabajadores que lleven más de 10 años al servicio de la misma empresa y los menores de 18 años y mayores de 60 cuyo período vacacional será en todo caso de un mes. El período de vacaciones será disfrutado dentro del año natural y su fecha será negociada entre el Comité de empresa o Delegado de Personal y la empresa, salvo circunstancias excepcionales de carácter individual. Las empresas deberán confeccionar durante los tres primeros meses de cada año un calendario de vacaciones que será hecho público en el tablón de anuncios. Las vacaciones de las monitoras de comedores escolares serán acordes a las vacaciones escolares del municipio en que se preste el servicio.
Salamanca.	Se disfrutarán 15 días entre el 1 de junio y el 31 de octubre.

Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario por los motivos y el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales en caso de matrimonio.

B. Tres días por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el supuesto de hospitalización hasta un máximo de días igual al de duración de la citada hospitalización en caso de ser menor. De tratarse de una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario referida a los mismos familiares, el permiso retribuido será de dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto la licencia será de cuatro días. En el caso de que el desplazamiento sea superior a 300 km el plazo será de cinco días. En las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, no se tendrá en cuenta el límite kilométrico y la licencia será de cinco días entre islas.

C. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto la licencia será de cuatro días. En el caso de que el desplazamiento sea superior a 300 km el plazo será de cinco días. En las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, no se tendrá en cuenta el límite kilométrico y la licencia será de cinco días entre islas.

D. Un día por traslado del domicilio habitual.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

E. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

F. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

G. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

H. La asistencia a consulta de médico y el acompañamiento a un menor o familiares de primer grado a consulta de médico, con un máximo de dos veces al año y siempre que coincida con el horario laboral. A partir de la tercera del año y si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual.

I. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo 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; asimismo por el tiempo indispensable para someterse a tratamientos de reproducción asistida.

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

K. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de un máximo de cuatro días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta un día por nacimiento de hijo/a o por fallecimiento de cónyuge o de hijos/as, o por fallecimiento de hermanos/as y padres y madres, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado C del presente artículo hasta un máximo de seis días en total.
2. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta de vivienda, siempre que el trabajador/a deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.
3. Un día por celebración de matrimonio de los hijos/as del trabajador/a, u otras celebraciones de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos/as del trabajador/a y que determine la comisión paritaria.
4. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado A anterior.
5. Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad.

L. Un día de asuntos propios sin necesidad de justificación.

Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de Hecho, debidamente registrada.

Los permisos que se indican en los apartados B y C podrán efectuarse de forma no consecutiva y mientras dure la situación que los ocasiona.

Cuando el hecho causante que dé lugar al disfrute de los permisos retribuidos regulados en los apartados B y C se produzca en día no laborable, el inicio del disfrute de los mismos tendrá lugar el siguiente día laborable.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 30. *Salario.*

Las retribuciones salariales totales de los trabajadores/as serán las de las tablas anexas incorporadas en la disposición adicional primera del presente Convenio, a medida que vaya entrando en vigor el presente Convenio en cada territorio, de forma ordenada y, en su caso, progresiva, de acuerdo con las reglas de concurrencia temporal del

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

artículo 84.1 ET. No obstante ello, como quiera que existen con anterioridad otros Convenios que no coinciden en los territorios descritos con el ámbito de hostelería o colectividades, en los que se venían aplicando (monitores ocio educativo, enseñanza no reglada, etc., en sus diversas variantes, etc.) para los puestos propios de esas actividades en las nuevas contrataciones, se aplicarán las tablas del presente Convenio para esos puestos desde la entrada en vigor del Convenio, y que son comunes para todos los territorios y que figuran en la disposición adicional primera.

Se mantendrá la forma de pago que se viniera realizando en cada Convenio de hostelería de origen, concretamente y en relación a las pagas extraordinarias, se mantendrán tanto el número como la cuantía y conceptos que la integran.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores/as que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por el cambio al presente Convenio. En consecuencia, aún con cambio del sistema retributivo, se garantiza que cada trabajador contratado a la entrada en vigor del Convenio percibirá en cómputo anual como mínimo las cantidades que venía cobrando.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, viniesen percibiendo uno o varios conceptos retributivos de los previstos en la Disposición Transitoria 4ª del I Convenio colectivo Estatal de Restauración Colectiva la cual recogía los derechos adquiridos, se mantendrá un complemento salarial único de carácter personal equivalente a la totalidad de las cantidades percibidas en virtud de aquellos. Dicho complemento sufrirá los incrementos salariales previstos para el año 2019 y tendrá idéntica naturaleza y mismo tratamiento que los conceptos de los que deriva.

El complemento salarial descrito en el párrafo anterior se llamará «Complemento Personal D.T.4.».

La cuantía de dicho complemento para los trabajadores y trabajadoras de la provincia de Valencia, se fijará en atención a la resolución del Conflicto Colectivo existente al respecto.

Queda facultada la comisión paritaria del Convenio para la elaboración de las tablas salariales (totales o parciales) de cada una de estas situaciones descritas que necesiten aplicación de fórmulas o sistemas de actualización, así como para su remisión en orden a la publicación de las mismas en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 31. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para el año 2018 se establece en un 1,3% sobre todos los conceptos que, según el I Convenio colectivo de Restauración Colectiva, tienen incremento.

En el supuesto de que la suma del IPC General español correspondiente a los años 2017 y 2018 resultara una cifra superior a la suma de los incrementos pactados para los referidos años, dicha diferencia se sumará al incremento pactado para el año 2019, con el límite máximo del 0,5 por 100.

El incremento salarial para el año 2019 será de un 1,5% sobre todos aquellos conceptos que, según el I Convenio colectivo de Restauración Colectiva, tiene incremento.

De igual manera, si el IPC General español correspondiente al año 2019, arroja una cifra superior al incremento finalmente realizado para el año 2019, dicha diferencia, se sumará al incremento que se pacte para el año 2020, con el límite máximo del 0,5 por 100.

Sin perjuicio de lo establecido en el vigente artículo 84 ET, los salarios bases de contratación serán los que figuran en la disposición adicional primera.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias y seguridad y salud laboral

Sección 1. Disposiciones varias

Artículo 32. *Seguro de vida y accidentes.*

Se mantendrán para todos los trabajadores/as los seguros de vida regulados en los Convenios de procedencia y en los términos y condiciones que allí se estipulen, hasta el momento de su homogenización. Se incluyen reconocidos en este artículo aquellas ayudas, auxilios, por viudedad, orfandad que aparecen en los distintos Convenios colectivos de procedencia.

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

En relación con la uniformidad y las prendas de trabajo, se mantiene la que venía dándose en cada empresa en función del Convenio colectivo que les era de aplicación.

Artículo 34. *Premios de vinculación, permanencia y similares.*

Las organizaciones firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, a realizar un estudio que tenga como objetivo la consecución y aplicación de un plan de pensiones sectorial para el conjunto de las empresas y trabajadores del sector. Hasta dicho momento y para aquellos que tienen la expectativa de derecho, se mantienen las regulaciones de los Convenios de procedencia en todos sus términos.

Artículo 35. *Jubilación parcial.*

Se estará a lo recogido en la ley y se respetarán las regulaciones existentes derivadas o incluidas en los Convenios colectivos de aplicación en cada territorio.

Artículo 36. *Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales.*

La Ley 26/2015, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, configura como necesario que todas las personas que por la prestación de sus servicios tengan contacto con menores, remitan a sus empresas un certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales. Y la disposición transitoria cuarta, contempla que hasta que entre en funcionamiento el Registro Central de Delincuentes Sexuales, la Certificación a la que se refiere el artículo 13 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil será emitida por el registro correspondiente.

En consecuencia, este documento debe de ser solicitado por todas las personas que trabajan para cualquier servicio educativo, así como para el personal de nueva incorporación. La frecuencia deberá de ser relacionada con la validez propia del certificado definitivo que en su caso determine el Registro para esos concretos fines. Y para las personas de nueva incorporación, será siempre previa a la incorporación. Dicho documento se incluirá necesariamente en la información necesaria a traspasar entre empresas en los supuestos de subrogación convencional regulados en el ALEH V.

La aportación de dicho certificado será inexcusable y será custodiado por las empresas, procediendo ellas a emitir frente al cliente una declaración responsable en el sentido de declarar que posee los certificados correspondientes de las personas a su cargo y que ninguna contiene un antecedente penal en el sentido de lo regulado por la Ley 26/2015.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Sección 2. Seguridad y salud laboral

Artículo 37. *Incapacidad temporal.*

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará hasta el 100% del salario real de cada trabajador/a.

En la enfermedad común y accidente no laboral, la primera baja del año natural se complementará hasta el 100% del salario real. En la segunda baja del año natural las empresas complementarán hasta el 100% del salario de Convenio, incluidos los complementos del Convenio.

En la tercera y siguientes bajas, se estará a la prestación de la seguridad social, si estas bajas se prolongan más allá de 21 días, a partir de ese día 21.º se complementará la prestación hasta el 100% del salario de Convenio incluidos los complementos.

En todos los supuestos las empresas no complementarán la prestación más allá de doce meses.

Cuando surjan controversias sobre la concreta interpretación y alcance de lo dispuesto en el presente artículo, la comisión paritaria del Convenio resolverá en su seno las mismas, atendiendo a la realidad de cada empresa interesada.

Artículo 38. *Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Restauración Colectiva.*

1. La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Restauración Colectiva se constituye como un órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este acuerdo, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de empresas y trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que deberá aprobar la Comisión negociadora del presente acuerdo, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con las políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la citada Comisión Negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro a la representación sindical, correspondiendo dos a SMC-UGT y otros dos a Servicios-CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 65 ET y apartado 3, del artículo 37, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Cometidos de la Comisión. La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de Restauración Colectiva, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.

c) Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.

d) Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de restauración colectiva.

f) La formulación de planes sectoriales de prevención.

g) Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.

h) Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.

i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.

j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de restauración colectiva.

k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.

l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.

m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.

n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.

ñ) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

o) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.

p) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.

q) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.

r) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.

s) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.

t) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

u) Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre Seguridad y Salud durante la vigencia del presente Convenio.

Atribuciones de la Comisión. Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados.

b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.

e) Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.

g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos.

Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores/as y carezcan de representantes legales de los trabajadores/as, así como las empresas de menos de 6 trabajadores/as y trabajadores/as autónomos.

Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

Comisiones territoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ámbito Inferior.

La Comisión Estatal Sectorial podrá determinar los requisitos para la creación, allá donde no existieran, de Comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior y regular la concurrencia entre ámbitos territoriales.

Artículo 39. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores. Estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por representantes de la empresa en número igual.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, que serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a ésta. En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a ésta.

Artículo 40. *Formación.*

Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores. La formación que reciban los trabajadores/as en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, según se determine en la evaluación de riesgos y otros informes técnicos realizados.

CAPÍTULO VII

Igualdad

Artículo 41. *Principio de igualdad de trato y oportunidades.*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

Artículo 42. *No discriminación en las relaciones laborales.*

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

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

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. Igualmente, nadie podrá ser discriminado/a por su edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física.
2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo, edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física.
3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado. De la misma manera la edad, procedencia étnico cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física, no podrá suponer un hándicap en los sistemas de promoción profesional.
4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, procedencia étnico cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.
6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo las partes negociadoras de estos Convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de restauración colectiva, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 43. *Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal de restauración colectiva.*

En el seno de la Comisión paritaria de este acuerdo se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando la organización empresarial y sindicales firmantes los miembros cada una ellas, procurando que la composición sea igual de hombres y mujeres, con objeto de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los Convenios colectivos de ámbito inferior y de en los planes de igualdad en las empresas del sector de restauración colectiva. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los Convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión negociadora, en su caso, al contenido del presente acuerdo.

La Comisión de Igualdad del presente acuerdo recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de restauración colectiva previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 44. *Los planes de igualdad de las empresas de Restauración Colectiva y otras medidas de promoción de la Igualdad.*

1. Las empresas de restauración colectiva están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas de Restauración Colectiva de más de cien trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la Comisión de Igualdad Sectorial.

Artículo 45. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:

a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
b) Distribución de la plantilla por edades.
c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
f) Número de personas con contrato temporal.
g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
h) Número de personas por áreas funcionales.
i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.

m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.

n) Número de días de absentismo.

ñ) Retribución mensual.

o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.

p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.

q) Número de personas con contrato de alta dirección.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Las partes negociarán incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de hostelería.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre al año anterior.

Artículo 46. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 47. *Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de Restauración Colectiva.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de restauración colectiva afectadas por el presente capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de restauración colectiva.*

1. Introducción. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

2. Definición. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de restauración colectiva, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación de las empresas de restauración colectiva en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

CAPÍTULO VIII

Formación continua

Artículo 49. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de colectividades orientadas a:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo, mejora y actualización de sus competencias profesionales.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas y la calidad de prestación de servicio.

c) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de restauración colectiva.

d) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

e) La política formativa en el sector de colectividades se acomodará a los siguientes criterios:

i. Profesionalización y desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, satisfaciendo sus necesidades de formación profesional en el seno de las empresas.

ii. Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

iii. Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

iv. Entendimiento reciproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

v. Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificaciones profesional.

vi. Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructura condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Artículo 50. *Tiempo de formación.*

Las trabajadoras y trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

El tiempo mínimo de formación retribuida para cada trabajador/a será de 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio. Estas horas podrán ser acumuladas durante un periodo de hasta dos años en aquellos casos en los que, por necesidades organizativas o funcionales, no fueran utilizadas anualmente.

En cualquier caso, las empresas vienen obligadas a garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional. En especial, dada la actividad del sector y su importancia para el desarrollo correcto de la actividad profesional, todos los trabajadores y trabajadoras, con especial atención a aquellos que trabajan con colectivos de riesgo, deberán recibir formación relativa a alérgenos, primeros auxilios, acogida, cuidados y atención de menores según edad de atención así como personas de tercera edad según el puesto que se desempeñe y el colectivo que se atienda pudiendo en su caso ser previo al inicio de su actividad.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores que transcribimos literalmente: «El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

Artículo 51. *Financiación.*

La financiación de las acciones formativas se hará preferiblemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades en las normas vigentes en la materia.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de colectividades la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as de la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación.

En relación a los permisos individuales de formación, se acordará un protocolo de solicitud y concesión de permisos individuales de formación para facilitar la utilización de los mismos con el menor impacto organizativo para las empresas del sector. Pendientes de dicho protocolo, las partes acuerdan priorizar en aquellos colectivos con un nivel de cualificación inferior, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadores que los soliciten.

A nivel de empresa podrá establecerse la aplicación de estos recursos en función de sus necesidades y características. Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una comisión de formación en la que realizar la planificación, seguimiento y evaluación de la formación que se imparta.

Para la realización de cuantas funciones sean necesarias para la promoción y difusión de la formación en el sector, participación en la comisión paritaria de formación, colaboración en estudio y/o investigaciones del sector, etc., se establece la figura del delegado/a de formación sectorial por organización sindical firmante del presente Convenio. Cuantos trabajadores/as desempeñen esta figura tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, a determinar por acuerdo de las partes del Convenio y en función de las tareas que les sean encomendadas.

A su vez, en caso de discrepancia y mediación en materia de formación los gastos derivados de dicha mediación, tanto para la representación empresarial como para la sindical, serán abonados por la empresa.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 52. *Comisión paritaria sectorial colectividades.*

Pendientes del desarrollo normativo del artículo 26, Estructuras Paritarias Sectoriales, de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se constituirá la Comisión paritaria sectorial de Restauración Colectiva en el ámbito del presente Convenio, compuesta por cuatro representantes de la parte sindical y tres de la parte empresarial. Se elaborará reglamento de funcionamiento al respecto en dicha comisión paritaria de formación.

Además de las funciones legalmente establecidas en los apartados 2 y 3 de dicho artículo 26, las partes acuerdan:

1. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial para conocer los perfiles profesionales y las competencias requeridas que permita una mayor vinculación de la formación y la clasificación profesional, así como realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector de colectividades.

En este sentido, respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector de colectividades.

2. Participar en la difusión del sistema de formación para el empleo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras del sector de colectividades.
3. Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector.
4. Realizar seguimiento y control de la contratación realizada en el sector con finalidad formativa (incluidas becas) regulada en el presente Convenio.
5. Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores donde se regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
6. Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
7. Impulsar y realizar seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias en el ámbito de la empresa.

Artículo 53. *Contratos con finalidad formativa.*

Se incluyen en este artículo los contratos formativos (de formación y aprendizaje y en prácticas) prácticas profesionales no laborales, formación en centros de trabajo de desempleados/as y becarios/as así como cualquier modalidad similar.

Para asegurar la finalidad de este tipo de contratación, se establece en el presente Convenio, la necesidad de que, aquellas empresas que adopten este tipo de contratación aseguren:

– Existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello, que facilite el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo. Se definirán entre otros aspectos duración, contenidos, lugar, horario, sistema de seguimiento, etc., a adoptar en cada caso.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

– Establecimiento de becas o ayudas que cubran los gastos ocasionados en este proceso de formación en la empresa para las personas que no tengan asociada una remuneración por ese periodo formativo (gastos de transporte, dietas, material, etc.).

– Informar a la representación sindical de este tipo de contrataciones, con anterioridad a que se produzcan, para que pueda participar activamente en el proceso de seguimiento y tutoría que redunde en un mejor aprendizaje de la persona.

– En relación con el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral:

• Establecer la vinculación de las prácticas profesionales que se realicen bajo esta modalidad, en el marco de los certificados de profesionalidad aprobados que tengan relación con la actividad que se realiza para fomentar la certificación de las prácticas realizadas.

• Facilitar y promover la asistencia a los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida que se convoquen en los ámbitos estatal o autonómico.

• Certificar el tiempo y contenido de las prácticas formativas realizadas en relación al cumplimiento por parte del trabajador/a de los requisitos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1224/2009, u otros que se establezcan en la normativa de las diferentes convocatorias que se realicen por parte de la administración competente.

CAPÍTULO IX

Violencia de género

Artículo 54.

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

1. Reducción de la jornada (37.8 ET) y reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las empresas facilitaran la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media hora y dos tercios de la jornada o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurran los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente.

2. Movilidad geográfica (40.4 ET): La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad o centro de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

La empresa garantizará el traslado o el cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Terminado este periodo, 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.

Para facilitar el traslado de la víctima de violencia de género se establece un permiso retribuido de cinco días, con posibilidad de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud.

3. Suspensión del contrato (45.1-48.10 ET): El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

4. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, se considerarán justificadas y serán remuneradas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.

También los retrasos o ausencias puntuales para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicas forenses.

5. Extinción del contrato (artículo 49 ET): El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

6. Nulidad del despido (artículo 55 ET): Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

7. Excedencia: Se establece una excedencia de seis meses, ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo dirigida a la trabajadora víctima de violencia de género.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 55. *Representantes de los trabajadores: Comités de empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.*

1. Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los miembros de los Comités de empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio colectivo.

A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, las referencias a los representantes legales de los trabajadores comprenden tanto los de carácter unitario como sindical.

2. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición:

a) El balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

b) El balance de aplicación y seguimiento de los compromisos asumidos por parte de las empresas que hubieran suscrito alguna fórmula de responsabilidad social –o corporativa– de empresa.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de empresa y a los Delegados Sindicales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

5. De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 ET cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

f) Convenio colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

g) Información sobre si existe por parte de la empresa negociación de aplazamiento de deuda con la seguridad social y/o con hacienda u otro organismo público.

Cuando las empresas principales, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

6. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

A) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. Respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, así como de la puesta en marcha y ejecución de las medidas y planes de igualdad.

B) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

C) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

D) Los/as representantes de los trabajadores/as, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

E) El Comité de empresa, Delegados/as de Personal y los Delegados/as Sindicales velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

3. Asimismo, se reconoce las siguientes garantías:

A) Ningún miembro del Comité de empresa, Delegado/a de Personal ni Delegado/a Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

B) El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:

1.º El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita del pliego de cargos al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de los trabajadores/as y al delegado/a sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2.º La Dirección de la empresa procederá a nombrar de instructor en el mismo pliego de cargos. La posición de instructor deberá recaer en personas idóneas para tal función.

3.º Fase de investigación por el instructor dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos al expedientado que además incluirá:

a) La elaboración por el expedientado de un pliego de descargos dentro del plazo de 15 días indicado.

b) La audiencia a los/as representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el afectado.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Durante toda la fase de investigación de los hechos, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas alegaciones y pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado.

4.º Tras la fase de investigación, procederá la notificación escrita por parte del instructor/a de los resultados de la misma al afectado/a, a los/as representantes de los trabajadores/as, así como a los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado. Esta notificación contendrá mención expresa de las actuaciones realizadas por instructor, los hechos en que se fundamenta la apertura del expediente, y las infracciones normativas que se imputan al afectado y la sanción prevista.

La decisión final de la empresa deberá ser comunicada por escrito al trabajador/a en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de las conclusiones del instructor/a.

En el supuesto de despido declarado improcedente de representantes legales de los trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

C) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. En el caso que tengan parte de sus retribuciones fijadas por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de sus horas de crédito horario, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

D) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal y Delegados Sindicales a fin de atender a la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

F) Los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña (ó un nuevo proyecto) representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa.

G) Concretamente y en tanto no se negocie otro régimen, se mantiene vigente el artículo 49.e) del Convenio colectivo de Hostelería de la comunidad de Madrid, el cual dice: «Los/as representantes sindicales, elegidos/as por agrupación de centros, según los estipulado en el artículo 63.2 del E.T., en los cambios de titular de su centros de trabajo, que cuenten con menos de 50 trabajadores/as, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa que fueron elegidos/as.»

Artículo 56. *Comités Intercentros: órgano de interlocución con la empresa.*

1. Para hacer efectiva la preferencia de la aplicación del Convenio y de las relaciones laborales en la empresa y en el sector, así como de la capacidad de negociación, las representaciones legales, podrán constituir de forma conjunta un órgano de interlocución

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

con la empresa (Comité Intercentros) con una composición proporcional a los resultados de las elecciones sindicales en el conjunto de la empresa. El número máximo de componentes del órgano de interlocución con la empresa (Comité Intercentros), será de trece, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. Su composición se revisará a 31 de diciembre de cada año.

2. Este órgano de interlocución con la empresa (Comité Intercentros), asumirá las competencias previstas en los artículos 40, 41,47, 51 64 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités de empresa o Delegados/as de Personal en el conjunto de la misma, y será el interlocutor ante la dirección de la empresa en los procedimientos de consultas establecidos en estos artículos, en cuyos casos representarán a toda la plantilla de la empresa o centros afectados. Asimismo, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 57. *Sindicatos y secciones sindicales de empresa.*

Las partes firmantes ratifican una vez más por las presentes estipulaciones, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los derechos que se reconocen a las organizaciones sindicales firmantes del Convenio son reconocidos como instrumento de gestión de lo pactado en el mismo.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores/as y empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los representantes de los trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente Convenio colectivo corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden y siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados.

Artículo 58. *Acción sindical.*

1. Los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en los términos previstos en la LOLS, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 59. *Delegados/as Sindicales de empresa.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la LOLS, como especialidad, en las empresas que sumen más de 100 trabajadores, y cuenten con varios centros de trabajo, los sindicatos que gozan de la condición de más representativos a nivel estatal, siempre que cuenten con más de un 20 % de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa y con la finalidad de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este Convenio, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus afiliados/as en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, Delegados/as Sindicales de empresa, en función de la siguiente tabla:

De 100 a 750 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Su designación será notificada a la Dirección de la empresa por la correspondiente organización sindical.

2. Los Delegados/as Sindicales de empresa, como representantes de su Sección Sindical, tienen como función ser informados y oídos por la empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones podrán acceder a los centros de trabajo previa comunicación a la Dirección de la empresa.

3. Los Delegados/as Sindicales de empresa de las secciones sindicales de los sindicatos relacionados en el punto 1 de este artículo, tendrán asimiladas sus retribuciones anuales a una contratación de jornada completa en su puesto de trabajo, en tanto en cuanto se acumulen debidamente las horas necesarias en ellos. En el caso de empresas que no pudieran acumular suficiente número de horas de las correspondientes representaciones legales de los trabajadores, así como del resto de condiciones acordadas en este Convenio, no impedirá que su retribución se asimile a jornada completa, entendiéndose en este caso, como mayor crédito sindical acordado en el presente Convenio, siempre y cuando la empresa cuente con más de 500 trabajadores/as en el ámbito estatal o 250 en el de CC.AA.

4. Dadas las especiales características que revisten las relaciones laborales en el ámbito de este Convenio, cuando se produzca una subrogación del servicio, los Delegados/as Sindicales de empresa designados por los sindicatos, podrán optar por ser subrogados o permanecer en la empresa y solicitar de ésta la prestación de sus servicios en cualquier otro centro dentro de la misma provincia, y sin que el contrato pierda su condición por esta excepcionalidad. La empresa vendrá obligada a concederlo dentro de las que tengan mayores posibilidades de puestos de trabajo.

Artículo 60. *Acumulación y gestión de las horas sindicales.*

1. El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités de empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, serán acumulables por periodos anuales, en el conjunto de la empresa, previa notificación a la misma por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

Se dispondrá del crédito de horas mensuales (por once meses) retribuidas que la Ley determina y para el cálculo del crédito ordinario se tendrá en cuenta el límite máximo de las horas personales posibles del representante.

Se podrá, a nivel de empresa, acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por períodos de tiempo predeterminado.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2. La gestión de esta acumulación de crédito horario corresponderá a las Organizaciones Sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales, así como por los denominados Delegados/as Sindicales de empresa. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales de algún miembro de comité de empresa, delegado/a de personal, delegado sindical/a o delegado/a sindical de empresa suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada ordinaria, la organización sindical deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

3. En uso de las horas sindicales se procurará el máximo plazo de preaviso a la empresa al objeto de planificar la ausencia del trabajador/a, así como el uso fuera de horas de trabajo. Es una particularidad del sector que en la mayoría de las ocasiones las empresas de colectividades operan en instalaciones de terceros y que éstos suelen exigir que se les comunique con antelación las visitas que se vayan a producir en sus instalaciones y la identificación de las personas que vayan a llevar a cabo dichas visitas. Para el cumplimiento de esta exigencia de los clientes, así como para poder planificar la ausencia del trabajador/a que hará uso de sus horas sindicales, las secciones sindicales comunicarán a la empresa con la máxima antelación posible, las visitas a centros de clientes que vayan a realizar. Dicho plazo de preaviso no será necesario en caso de que se deba realizar una visita motivada de urgencia.

Artículo 61. *Gestión sindicalizada del Convenio y de las relaciones laborales en el sector y en las empresas crédito horario para las Comisiones paritarias sectoriales: Delegados Sindicales Sectoriales y Delegados Sindicales de empresa.*

1. Para la correcta administración y gobierno del Convenio colectivo a través de las Comisiones paritarias sectoriales establecidas, y el desarrollo del trabajo de las mismas, las organizaciones sindicales de este Convenio que a su vez gozan de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20% de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa y con la finalidad de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este Convenio, tendrán derecho a disponer de un volumen de horas (bolsa en cada empresa) correspondiente a cinco horas mensuales, por once meses y por cada delegado de personal o miembro de comité de empresa elegido en sus listas. El montante total de horas de esta bolsa en cada empresa, lo podrán utilizar las organizaciones sindicales para acumularlo en eventuales liberaciones de Delegados/as Sindicales Sectoriales, que serán los componentes de las distintas comisiones paritarias sectoriales establecidas en el presente Convenio colectivo.

Las empresas garantizarán, si fuera preciso, con crédito horario adicional, que las personas designadas por las organizaciones sindicales para las comisiones paritarias sectoriales del Convenio, tengan crédito horario suficiente si no fuera bastante con la bolsa de horas correspondiente en cada empresa.

Los Delegados/as Sindicales Sectoriales tendrán derecho a percibir de la empresa sus gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención, debidamente justificados; para asistir a las reuniones de gestión del Convenio en las distintas comisiones paritarias. Así mismo, tendrán asimiladas sus retribuciones anuales a una contratación de jornada completa en su puesto de trabajo.

Dadas las especiales características que revisten las relaciones laborales en el ámbito de este Convenio, cuando se produzca una subrogación del servicio, los Delegados/as Sindicales Sectoriales designados por los sindicatos, podrán optar por ser subrogados o permanecer en la empresa y solicitar de ésta la prestación de sus servicios en cualquier

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

otro centro dentro de la misma provincia, y sin que el contrato pierda su condición por esta excepcionalidad. La empresa vendrá obligada a concederlo dentro de las que tengan mayores posibilidades de puestos de trabajo.

2. La bolsa de horas regulada en el apartado anterior se podrá añadir a la acumulación de horas regulada en el artículo 60 («Acumulación y gestión de las horas sindicales»), para complementar el crédito horario necesario para designar por las organizaciones sindicales que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20 % de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, a Delegados/as Sindicales de empresa que puedan quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

3. Mediante acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las empresas se determinará el ejercicio de los derechos reconocidos en éste a artículo, sin perjuicio de aquellas particularidades ya pactadas con anterioridad en el seno de las mismas.

4. Atendiendo tanto a la pactada gestión sindicalizada de la relaciones laborales del Convenio expuesta en el presente capítulo como a la heterogénea realidad del sector, se acuerda una medida de fomento de la representación sindical en las empresas que cuenten con más de 500 trabajadores/as en el conjunto del Estado o de 250 en el ámbito autonómico, y en las que no se alcance el crédito horario suficiente para proceder a la designación y liberación de un Delegado/a Sindical de empresa por cada uno de los Sindicatos que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20% de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, y para articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este Convenio en su gestión, podrán designar a un Delegado/a Sindical de empresa con independencia de que la suma del crédito horario alcance o no a la liberación total del mismo, debiendo la empresa asumir el complemento de horas necesarias para que quede relevado de su trabajo. Expresamente se excluyen de la regulación recogida en este apartado aquellas empresas en las que sí es posible la designación de Delegados/as por acumulación de crédito horario sindical preexistente.

5. De acuerdo con lo previsto en el artículo 84 ET en relación con lo dispuesto en el artículo 83.2, del mismo cuerpo legal, expresamente se acuerda que la regulación de los derechos sindicales entrará en vigor inmediatamente publicado el presente Convenio colectivo, siendo de aplicación inmediata en todo el ámbito sectorial estatal sustituyendo por tanto a las actuales regulaciones, en la medida en que se vaya organizando de una manera progresiva y ordenada a nivel de empresa.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 62. *Remisión al ALEH*

Se hace una remisión expresa sobre esta materia a lo regulado en el acuerdo laboral estatal de hostelería vigente en cada momento.

Disposición adicional primera.

En materia de salarios, para cada uno de los correspondientes ámbitos territoriales, será de aplicación las normas generales que son completadas territorialmente con los presentes anexos por Comunidades Autónomas y provincias.

Dichas disposiciones quedan pendientes de ser actualizadas según la concreta entrada en vigor que se produzca según el territorio, por lo que queda facultada la comisión paritaria del presente Convenio para su actualización según los incrementos pactados en los Convenios de hostelería en los distintos territorios.

Las empresas en su ámbito y junto con la representación legal o sindical, podrán empezar a realizar los trabajos de homogenización salarial y llegar a los acuerdos correspondientes para hacerla efectiva, respetando en todo caso las condiciones de los

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

trabajadores contratados a la firma del Convenio y la naturaleza de los conceptos económicos existentes.

ANEXO

Servicios extras tablas estatales, en aquellos Convenios provinciales donde existan tablas para servicios extras, éstas se mantendrán en sus cuantías hasta que se produzca la homogeneización.

El salario base de las/los monitor/a será:

Año	Salario año – Euros
2018	11.291,95
2019	12.600

El porcentaje del 2% previsto para el año 2019 se tendrá en cuenta para el incremente que, en su caso, se fije en el próximo Convenio colectivo Estatal de Restauración Colectiva.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

ANDALUCÍA

1 ALMERIA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1134,80
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Recepcionista, Administrativo, Técnico.	1063,08
Subgobernante o Encargado de sección, Encargado de economato, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1023,21
Cocinero, Camarero, Conductor.	983,52
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades.	943,26

Complementos salariales

			2019 (+1,5%) – Euros
Nocturnidad. (De 22 a 7 horas)	=+55 horas mes		108,99 mes
	-55 horas/mes		1,07 /hora
Seguro accidentes Las empresas se comprometen a contratar con entidad aseguradora, póliza de accidente de trabajo sobre riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, por importe detallado a continuación de indemnización, la cual se abonará una vez sea firme la calificación.			23.165,59
Subsidio por matrimonio.			67,21
Antigüedad.	3% - 3 años 8% - 6 años 16% - 9 años 25% - 14 años 38% - 19 años		
Gratificaciones extraordinarias	3 (julio + diciembre y paga de abril. Paga abril 30 días de salario base)		
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario		
Ayuda fallecimiento	En función a la antigüedad	De 1 a 5 años	3 mensualidades
		De 5 a 10 años	4 mensualidades
		De 10 años en adelante	5 mensualidades
Movilidad Geográfica	2 mensualidades		
	Gastos viaje trabajador y familiares, enseres y mobiliario		
	Cualquier otro gasto derivado traslado		
	Viaje en vehículo propio 0,23€ Km		
	Dieta 23,68€ día (excepto manutención y alojamiento ambas facilitada por empresa)		
	11,85€ día (si se facilita por empresa manutención o alojamiento, no ambas)		

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2 CADIZ

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
1ª Jefe de recepción.	1559,75
2.º Jefe de cocina.	1439,63
3º Recepcionista.	1324,02
grupo 1	1099,82
grupo 2	1077,48
grupo 3	1064,55
grupo 4	1049,34
grupo 4 ter	1049,34
grupo 5	1049,34

Complementos salariales

			2019 (+1,5%) – Euros
Antigüedad: Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 539,21 Euros, la siguiente escala: a) Un 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa. b) Un 8% al cumplirse los diez años. c) Un 12% al cumplirse los quince años. d) Un 16% al cumplirse los veinte años. e) Un 20% al cumplirse los veinticinco años.			547,30
Ropa de Trabajo			21,30
Quebranto de Moneda			26,06
Premio natalidad			123,74
Ayuda a estudios			9,39
Camareros (hasta 4 horas)			75,12
Cocineros (hasta 4 horas)			79,87
Hora			18,80
Nochevieja y Cotillón €/h.			46,95
Nocturnidad.	+25% salario base		
Gratificaciones extraordinarias	3 (julio, Navidad y paga de octubre).		
Auxilio por viudedad	Antigüedad 5 años	1 mensualidad	
	Antigüedad 10 años	2 mensualidades	
Seguro Colectivo	A partir de Enero de 2.016, los capitales asegurados serán los siguientes: - 7.879,95 Euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales. - 7.879,95 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa. - 15.759,89 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente. - 23.639,84 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.		

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

3 CORDOBA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
5/estrellas	
NIVEL 1	1200,86
NIVEL 2	1178,20
NIVEL 3	1109,98
NIVEL 4	1087,21
NIVEL 5	1078,07
TABLA A	
NIVEL 1	1176,28
NIVEL 2	1154,06
NIVEL 3	1087,23
NIVEL 4	1064,94
NIVEL 5	1056,00
TABLA B	
NIVEL 1	1154,06
NIVEL 2	1131,72
NIVEL 3	1064,94
NIVEL 4	1056,00
NIVEL 5	1047,15

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Uniformidad Completa	15,42
Uniforme	9,25
Calzado	6,17
Montaje y Desmontaje	11,10
Subsidio por defunción	308,45
Antigüedad (al cumplir 3 años en la empresa)	3%
Seguro Accidentes Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro de veinticuatro mil euros (24.000 €), para el caso de muerte por accidente, que tenga lugar durante la jornada de trabajo y 2 horas antes y después de dicha jornada y de veintisiete mil euros (27.000 €) para el caso de invalidez permanente, total o absoluta, y que tenga lugar durante la jornada de trabajo y dos horas antes y después de dicha jornada. La cobertura de este seguro alcanza todo tipo de accidentes que puedan sufrir los asegurados con motivo y ocasión de los servicios que presten al contratante y que produzcan muerte, invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo. En caso de muerte tendrán derecho al cobro de este seguro: 1. Cónyuge o persona con la que conviva. 2. Hijos si los hubiese. 3. Madre o padre del fallecido/a. 4. Hermanos/as. Las empresas que incumplan esta obligación resultarán directamente obligadas al pago de la indemnización que determinará este seguro.	
Pagas extraordinarias	2 completas (15 junio y 15 diciembre)
	2 de 15 días (1 de mayo y 15 septiembre)
Indemnización vinculación Sector	Al cumplir los 64 años de edad, 2 meses de salario base más antigüedad. Cese a los 63 años de edad, 4 meses de salario base más antigüedad. Cese a los 62 años de edad, 5 meses de salario base más antigüedad. Cese a los 61 años de edad, 6 meses de salario base más antigüedad. Cese a los 60 años de edad, 7 meses de salario base más antigüedad. En todos los casos, las cantidades antes citadas se incrementarán en un mes más por cada 5 años de servicio o fracción de 30 meses, que excedan de los 15.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

4 GRANADA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o encargado general.	1559,75
2º Jefe de cocina, 2º jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio, Encargado de economato.	1439,43
Jefe de Partida, Jefe de Sector y 2ª Jefe de Bar.	1328,92
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otras ciencias salud)	1324,04
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, auxiliar de cocina.	1281,57
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1219,73

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Antigüedad (por categorías establecimiento).	A	87,05 /mes
	B	188,82 /mes
	C	248,72 /mes
Plus cultural. (solo septiembre)		330,10
Plus de altura.		8,34 /mes
Premio matrimonio.		150,13
Premio natalidad. (por hijo)		150,13
Seguro de vida. Todo trabajador de hostelería seguirá disfrutando del seguro de vida establecido, siempre que presente póliza y recibo del mismo; la prima anual a satisfacer por la empresa será la que figura en este apartado, toda vez que lleve seis meses de antigüedad en la empresa.		37,36 /mes
Extra 4 horas		54,52

Antigüedad (art. 29 Convenio provincial).	3 años antig. 3% SMI; 6 años antig. 8% SMI
Pagas extraordinarias	2 (junio y diciembre)
Ayudas especiales.	1 mes de salario por fallecimiento del productor
Nocturnidad.	15% sobre salario base
Ropa de trabajo.	Facilitada por la empresa
Premio por Jubilación e Incapacidad	10 años de antigüedad en la empresa (3 mensualidades) y una mensualidad más por cada 5 años que exceda los 10 de referencia

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

5 HUELVA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
GRUPO A	
PRIMERO	1469,43
SEGUNDO	1340,55
TERCERO	1177,15
CUARTO	1136,26
QUINTO	1074,95
SEXTO	972,79
GRUPO B	
PRIMERO	1381,48
SEGUNDO	1258,89
TERCERO	1115,78
CUARTO	1074,95
QUINTO	1034,10
SEXTO	931,91
GRUPO C	
PRIMERO	1299,77
SEGUNDO	1217,98
TERCERO	1074,95
CUARTO	1034,10
QUINTO	1013,62
SEXTO	911,45
GRUPO D	
PRIMERO	1238,44
SEGUNDO	1156,66
TERCERO	1013,62
CUARTO	993,23
QUINTO	972,79
SEXTO	870,61

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Plus noche 24 y 31 de diciembre	112,28
Bolsa de vacaciones	81,99
Bolsa escolaridad	82,53
Póliza seguros Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus derechos habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, una indemnización según tabla salarial. Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral.	23428,90
Trabajador con capacidad disminuida (Indemnización)	4213,29

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Gratificaciones extraordinarias	3 (30 junio, 30 noviembre y 15 abril)
Antigüedad	Los aumentos de antigüedad, que no tendrán carácter acumulativo, serán de la siguiente cuantía: • Un 5% sobre el salario pactado en el presente convenio, al cumplirse los tres años efectivos al servicio de la empresa. • Un 10% al cumplirse los seis años. • Un 17% al cumplirse los nueve años. • Un 27% al cumplirse los catorce años. • Un 39% al cumplirse los diecinueve años. • Un 45% al cumplirse los veinticuatro años. • Un 50% al cumplirse los veintinueve años, y un 2% de incremento por cada año más de servicio.
Matrimonio	Todo el personal de la empresa afectada por este convenio, tanto masculino como femenino, tendrá derecho, cuando contraiga matrimonio, a percibir con cargo a la empresa, una gratificación especial, consistente en una mensualidad del salario garantizado en el anexo nº 1 de este convenio, incluida su antigüedad correspondiente; si por el acto del matrimonio un trabajador o trabajadora afectado por el presente convenio, rescinde su relación laboral con la empresa, percibirá por este concepto, quince días de salario garantizado además de la mensualidad anterior. La cuantía de esta gratificación será proporcional al tiempo de contratación, entendiendo que los fijos discontinuos tendrán derecho al mismo en su integridad, con independencia de los días de trabajo anuales
Premio fidelidad (cese voluntario)	con al menos 60 años cumplidos y diez años de antigüedad al servicio de la empresa, se le concederá un premio de fidelidad y constancia, equivalente a dos mensualidades del salario garantizado incrementada con la antigüedad correspondiente; si lleva veinte años, cuatro mensualidades; si lleva veinticinco años, cinco mensualidades, aumentándose en una mensualidad por cada cinco años.

El salario más abajo y al existir 3 pagas extras supera el SMI de 12.600 euros

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

6 JAEN

Salario base

		2019 (+1,5%) – Euros
Encargado/a General, Gerente de centro, Supervisor/ra	NIVEL 1.70	1188,64
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, Responsable de servicio, Supervisor/ra de colectividades	NIVEL 1.65	1171,66
Gobernanta/e, 2º jefe/a de cocina, 2º jefe/a de restaurante o sala, Encargado/a de economato, Encargado/a de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencia salud), Jefe/a de mantenimiento	NIVEL 1.60	1147,75
Cocinero/a	NIVEL 1.55	1100,28
Camarero/a	NIVEL 1.50	1051,31
Recepcionista, Ayudante de cocina, Ayudante de Camarero/a, Vending, conductor/ra y cajero/a, Administrativo/a	NIVEL 1.45	980,46
Ayudante de economato, Auxiliar de colectividades, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	NIVEL 1.40	930,00

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus de Convenio		80,97
Ayuda por Matrimonio		224,40
Maternidad		135,06
Antigüedad	Consolidada	
Gratificaciones extraordinarias	3 (verano y navidad + productividad octubre)	
Plus de nocturnidad	28% sobre el salario base	
Premio por Jubilación e Incapacidad	20 años de antigüedad en la empresa (3 mensualidades) y una mensualidad más por cada 5 años que exceda los 10 de referencia	
Seguro de accidentes, las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores las siguientes cantidades cuando como consecuencia de accidente de trabajo sea declarado por la autoridad administrativa o sentencia judicial firme de la jurisdicción laboral con alguno de los siguientes grados de invalidez	Invalidez Total: 10.416,67€, Invalidez absoluta: 15.025€, Gran invalidez: 30.050€, fallecimiento 24.040,48€. Derechohabientes 24.048.48	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

7 MALAGA (Tablas salariales pendientes de resolución conflicto Colectivo)

Al no alcanzase acuerdo sobre la tabla salarial de este territorio el incremento salarial pactado para el año 2019, consistente en el 1,5%, será de aplicación a los salarios realmente percibidos por cada trabajador/trabajadora. Respetándose en todo caso lo regulado para el Salario Mínimo Interprofesional.

Complementos salariales

Plus de ayuda familiar	24,85€ año 2019
Plus convenio	103,64€ año 2019
Licencia por extinción del contrato (60 años o más)	A los 5 años de antigüedad 2 meses de licencia A los 10 años de antigüedad 3 meses de licencia A los 15 años de antigüedad 4 meses de licencia A los 20 años de antigüedad 5 meses de licencia A partir de 25 años de antigüedad 6 meses de licencia
Indemnización por viudedad	En función antigüedad: – Menos de 10 años: 2 mensualidades. – Más de 10 años: 3 mensualidades. – Más de 15 años: 4 mensualidades. – Más de 20 años: 5 mensualidades. – Más de 25 años: 6 mensualidades – Más de 30 años: 7 mensualidades.
Indemnización por Incapacidad	En función antigüedad: – 5 años de servicios continuados en la empresa: 2 mensualidades. – 10 años de servicios continuados: 3 mensualidades. – 15 años de servicios continuados: 4 mensualidades. – 20 años de servicios continuados: 5 mensualidades. – Más de 25 años de servicios continuados: 6 mensualidades.
Seguro accidentes Las empresas respecto de sus trabajadores vendrán obligadas a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo. 2. Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 6.010 euros en los casos de muerte y 9.015 euros en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.	6.010 euros en los casos de fallecimiento. 9.015 euros en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

8 SEVILLA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIVEL 1	1156,75
NIVEL 2	1127,46
NIVEL 3	1099,89
NIVEL 4	1030,10
NIVEL 5	1030,10

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus Natalidad		37,52
Ayuda Discapacitados		104,38
Seguro Colectivo Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores con más de 30 días de antigüedad en la empresa, con el siguiente capital asegurado que figura en la tabla para el supuesto de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta también por accidente Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Seguridad Social, o en su caso, por la Jurisdicción Laboral Se excluirá de la cobertura la enfermedad profesional, aunque sea declarada accidente laboral y la muerte por uso privado de motocicleta o ciclomotor, excepto cuando sea considerado accidente laboral		31268,65
Matrimonio	50% a los dos años, 75% a los tres años y 100% del salario a los cuatro años de antigüedad, respectivamente.	
Pagas Extraordinarias	3 (1 abril, 15 julio y 15 diciembre) salario base + antigüedad	
Antigüedad	Dichos aumentos por antigüedad, que no tienen carácter acumulativo, quedaron congelados en el tramo de adquisición correspondiente a partir de primero de Enero de 1.995, conforme a los porcentajes siguientes: – Un 3% sobre el Salario mínimo interprofesional, al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa. – Un 8% al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa. – Un 16% al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa. – Un 26% al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa – Un 38% al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa. – Un 45% al cumplirse los 24 años efectivos de servicio a la empresa Los trabajadores ingresados en las empresas a partir de 1 de Enero de 1.995, generarán el derecho por este concepto hasta alcanzar el porcentaje del 8%, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 €. sobre la Base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma: – A los 3 años de servicio a la empresa el 3% y a los 6 años el 8%. Igualmente generarán dicho derecho aquellos trabajadores que a la referida fecha del 1 de Enero de 1995 no hubiesen alcanzado el mencionado porcentaje del 8%.	
Nocturnidad	Entre las 22:00 h y las 06:00 incremento 25% sobre el salario hora ordinario, para los trabajadores cuya jornada sea parcial nocturna.	
Plus Convenio	20 días al año, salario base + antigüedad en octubre	
Plus asistencia. Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el denominado Plus de Asistencia, el cual será percibido en su integridad al 100% por aquellos trabajadores, que por falta injustificada y/o cuyo número de bajas por IT sea inferior o igual a 8 días al año Se percibirá este Plus en un 50% cuando concurran 9 faltas al año; no percibiéndose en el supuesto de 10 o más días de faltas al año A estos efectos, se excluyen las faltas debidas a baja maternal, ingreso hospitalario, accidente laboral y permisos retribuidos Este plus se percibirá en enero del año siguiente al cómputo de las faltas, y su cuantía será de: 10 días de salario base mensual más antigüedad Artículo		Bajas injustificadas y/o por IT igual o inferior a 8 = 10 días salario, 9 faltas = 5 días salario

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

ARAGÓN

1. HUESCA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	1139,69
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1078,61
Ayudante Administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1020,53
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	937,69

Complementos salariales

			2019 (+1,5%) – Euros
Productividad.			11,62 / mes
Domingo o festivo trabajado.			6,71
Prima de formación (120-100 horas).			127,89
Servicio Extra (hora efectivamente trabajada)			8,99
Seguro. Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, total o absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional en las siguientes cuantías y contingencias: Estas cuantías serán las mismas para toda la vigencia del convenio y entrarán en vigor al mes de la publicación del convenio en el BOP, manteniéndose mientras tanto las cuantías que figuraban en el convenio anterior.		15.300 fallecimiento	21.500 invalidez
Prima Formación	126 €		
Gratificaciones extraord.	3 (julio y diciembre + 30 días de salario base en septiembre)		
Antigüedad.	Consolidada		
Nocturnidad.	12,5% salario base entre las 22 h y 24 h. 25% entre las 24 h y 6 h.		

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2. TERUEL

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	999,25
Gobernante o Encargado general, Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	953,82
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	914,46
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	871,49

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus salarial domingos y festivos. (hora trabajada)		0,40
Plus fidelidad (55 años y 12 en la empresa).		69,86 /mes
Servicios Extras		42,63
Hora extraordinaria		10,71 /hora
Gratificaciones extraordinarias	3 (junio, octubre y diciembre)	
Antigüedad (sobre salario base puesto categoría de Camarero año 1995).	3% - 3 años (15,54 €/mes) 8% - 6 años (41,43 €/mes) 16% - 9 años (82,87 €/mes) 25% - 15 años (129,48 €/mes) 35% - 20 años (181,27 €/mes)	
Nocturnidad.	30% sobre salario hora diurna trabajador	
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o compensación en metálico	
Prima formación	60	
Indemnización Cuando a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador falleciese o fuese declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Absoluta, o Gran Invalidez, la empresa indemnizará a dicho trabajador con la cantidad de 21.529 € euros. En caso de fallecimiento de un trabajador a causa de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa indemnizará a su viuda/o o beneficiarios, en su caso, con el importe de una mensualidad de Salario Base		

- El salario más abajo y al existir 3 pagas extras supera el SMI de 12.600 euros

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

3. ZARAGOZA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio.	1216,79
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general.	1178,57
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1119,92
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1025,22
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1024,20

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Ayuda de formación. (100 horas/año)	139,01
Paga extra 15 de octubre. La paga de octubre para el año el año 2018 será de 1.104,10 euros, para todos/as los/as trabajadores/as, con excepción de aquellos cuyo salario base mensual sea inferior a dicha cuantía, en cuyo caso percibirán el importe mensual de su salario base. Con el objetivo de que se equipare esta paga extraordinaria con el salario base del/la trabajador/a, se establece que el incremento de esta para los siguientes años de vigencia será un punto por encima de lo que se incremente el resto de los conceptos económicos. Si la cuantía así calculada alcanzare o superare el salario base del trabajador, el importe de la misma será como máximo igual al salario base de este.	1120,66
Plus salarial de domingos y festivos. (por hora trabajada)	1,08
Ayuda formación	139,01

Plus de mantenimiento de ropa	20,55
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario
Antigüedad.	Consolidada
Gratificaciones extraordinarias	Se abonarán del 15 al 20 de cada mes julio y navidad (Salario base +antigüedad
Nocturnidad.	25% salario base
Servicios Extras	56,08
Subsidio defunción	Con 5 años de antigüedad (1 mensualidad)

Seguro fallecimiento/invalidez, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguros que garantice a sus trabajadores/as una indemnización de 17.297,50 euros, en el supuesto de que fueran declarados/as en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, derivada de accidente (laboral como no laboral). Idéntica cuantía se garantizará para los beneficiarios del/la trabajador/a en caso de muerte derivada de las mismas contingencias. Las empresas deberán tener a disposición de los/as trabajadores/as el ejemplar de la póliza concertada. El presente artículo no será de aplicación a los/as trabajadores/as de servicios "extras"

Licencia retribuida por fidelidad y vinculación a la empresa.

1.º El/la trabajador/a con 59 años o más años de edad que decida cesar voluntariamente en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una licencia retribuida, de conformidad con la siguiente escala:

a) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de diez años, dos meses de licencia.
b) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de quince años, tres meses de licencia.
c) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de veinte años, cuatro meses de licencia.
d) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de veinticinco años, cinco meses de licencia.
e) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de treinta o más años, seis meses de licencia.

El/la trabajador/a que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, preavisará a la empresa con quince días de antelación a la fecha en la que debe iniciarse el disfrute de la licencia.

En ningún caso la licencia podrá extenderse más allá de la fecha prevista por el/la trabajador/a para su cese.

2.º Igualmente tendrán derecho a acogerse al disfrute de la licencia referenciada en el epígrafe anterior, los/as trabajadores/as que anuncien su deseo de acogerse a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 13 D) de este convenio, en cuyo caso el disfrute de la licencia podrá efectuarse en el período comprendido entre el cumplimiento del/la trabajador/a de los 59 años y los 65 años, a su elección en una sola vez o a cuenta del porcentaje de la jornada de trabajo que deba realizar el/la trabajador/a durante su situación de jubilación parcial y con una equivalencia de ciento sesenta horas por cada mes de licencia que le corresponda. Para conocer el número de meses de licencia que le corresponden se contabilizará su antigüedad desde su ingreso en la empresa y hasta la fecha en que cumpla los 65 años.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

ASTURIAS

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, jefe de restaurante o Sala	1369,87
Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otras ciencias salud). 2º jefe de restaurante o sala.	1322,33
Gobernante o Encargado general, Supervisor de colectividades, Cocinero. 2º jefe de cocina.	1206,22
jefe de cocina, Conductor, administrativo, camarero.	1253,80
Recepcionista.	1180,18
Técnico, Auxiliar de colectividades, ayudante administrativo encargado de economato, ayudante de camarero.	1134,32
Subgobernante o Encargado de sección, Ayudante administrativo, Ayudante de cocina.	1086,02
Ayudante de economato, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1066,57

Complementos salariales

							2019 (+1,5%) – Euros
Paga extraordinaria Santa Marta							1059,15
Complemento 24 y31 de diciembre (por hora)							3,13
Cooperativas de consumo							14,47
Pagas extraordinarias	2 (julio y diciembre)						
Antigüedad.	Consolidada. Art. 24 convenio hostelería Asturias						
Nocturnidad.	25% sobre salario base entre las 22.00 y las 8.00 horas						
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario						
Seguro Colectivo	Muerte natural 7,500,00 €	Muerte por accidente, 24 horas. 15,325,81€	Gran invalidez por enfermedad profesional o accidente, 24 horas. 31,252,63€	Incapacidad permanente absoluta por enfermedad profesional o accidente 24 horas. 31,252,63€	Incapacidad permanente total por enfermedad profesional o accidente, 24 horas 21,035,42 €	Incapacidad permanente parcial derivada de accidente, 24 horas, según baremo (artículo 12.2) de las condiciones generales de la póliza con base en 15,325,81 €	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

CANARIAS

LAS PALMAS (Tablas salariales pendientes de acuerdo)

Al no alcanzase acuerdo sobre la tabla salarial de este territorio el incremento salarial pactado para el año 2019, consistente en el 1,5%, será de aplicación a los salarios realmente percibidos por cada trabajador/trabajadora. Respetándose en todo caso lo regulado para el Salario Mínimo Interprofesional.

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Plus de desgaste útiles y herramientas. (Facilitada por el empresario o compensación económica por mes)	6,83
Uniforme y ropa de trabajo. Facilitada por el empresario o compensación económica por mes)	11,01
Bolsa de vacaciones.	1299,03
Seguro de vida e incapacidad 1.- Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se obligan a mantener el capital de la póliza de seguro de vida según tabla, póliza que, en caso de producirse el fallecimiento del productor garantice a la persona o personas por el designadas a percibir en toda su cuantía el capital asegurado. 2.- Igualmente este seguro cotizará al trabajador o trabajadora idéntico capital, por una sola vez y con independencia de las prestaciones de la seguridad social, en caso de ser declarado en situación de Invalidez permanente, en los grados de incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, así como gran invalidez, tanto por enfermedad como por accidente, sólo en los casos en que el productor, en la fecha del hecho causante de la Invalidez Permanente, llevase contratado en la empresa un mínimo de un año y cesare la obligación de la empresa de mantener suspendido, en su caso, el puesto de trabajo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen del requisito de antigüedad mínima, los casos de accidentes, comunes o laborales, así como aquellos procesos con causa en hechos imprevisibles y evidenciables, causantes de una futura invalidez, tales como infartos y otros sucesos similares. 3.- El devengo del derecho al percibo del capital garantizado por la póliza, regulado en el presente artículo, llevará consigo para ese caso, la exclusión automática de la obligación de satisfacer el pago de las mensualidades de convenio contenidas en la Disposición Transitoria Primera del presente convenio colectivo. 4.- En cualquier caso, la responsabilidad de la empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si esta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las compañías aseguradoras la normativa vigente en materia de esta clase de seguros. 5.-Así mismo, la empresa no será responsable frente al trabajador o la trabajadora, a los efectos prevenidos en el presente artículo, si por causa ajena a la misma, la compañía de seguros se negase a incorporar, de forma inicial, en la póliza colectiva contratada, a algún trabajador o trabajadora. En tal caso la empresa deberá recabar de dicha compañía el oportuno certificado, el cual será puesto en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores	12632,54
Calzado piel o similar	55,66
Calzado lona o similar	41,76

Gratificaciones extraordinarias	2 (julio y navidad de una mensualidad)
Nocturnidad.	25% sobre salario base
Antigüedad	Consolidada
Promoción económica (Disposición transitoria primera)	A los efectos del apartado precedente, el trabajador que a fecha 24 de Octubre de 2012 (o 24 de Octubre de 2013, si se trata de trabajadores de establecimientos de las clasificaciones 1ª, 2ª o 3ª) tuviera consolidada la antigüedad que se señala en la siguiente escala, y causare baja en la empresa ya sea por cese voluntario, o cualquier otra causa a excepción de despido declarado procedente o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades, percibirá como promoción económica las siguientes mensualidades de convenio Entre 16 y 18 años de antigüedad. - 3 mensualidades de convenio. Entre 19 y 21 años de antigüedad. – 4 mensualidades de convenio. Entre 22 y 24 años de antigüedad. – 5 mensualidades de convenio. A partir de 25 años de antigüedad. – 6 mensualidades de convenio.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

CANTABRIA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, jefe de administración jefe de catering, jefe de cocina, jefe de sala.	1326,71
Jefe de recepción 2, primer conserje, 2º jefe de cocina, jefe ope. Catering, 2º jefe de sala, recepcionista, Administrativo, R. publicas, Comercial, Jefe de partida, Repostero, Encargado Economato, jefe sector, jefe sala catering, encargado general, encargado sección, encargado mantenimiento.	1217,14
conserje, cocinero, jefe equipo/supctring, Ayudante Administrativo, Telefonista, Conductor catering, especialista mantenimiento, dietista, otros ciencias salud.	1108,62
Camarero, barman, Ayudante recepción/conserje.	1064,18
Ayte Aux cocina, Ayte aux catering, ayte camarero, camarero pisos, Aux Recepción Conserje, Aux pisos limpieza, aux mant. Servicios.	1017,51

Complementos salariales

			2019 (+1,5%) – Euros
Camarero * servicio			66,40
Cocinero * servicio			121,28
Nocturnidad especifica			67,19
Nocturnidad extraordinaria			2,74
Festivo	Nivel I		90,29
	Nivel II		82,83
	Nivel III		75,44
	Nivel IV		72,42
	Nivel V		69,78
H. Efectiva	Nivel I		10,52
	Nivel II		9,65
	Nivel III		8,79
	Nivel IV		8,43
	Nivel V		8,07
H. Extra	Nivel I		18,40
	Nivel II		16,89
	Nivel III		15,38
	Nivel IV		14,77
	Nivel V		14,12
Servicios Extras	Nivel I		145,15
	Nivel II		133,16
	Nivel III		121,28
	Nivel IV		66,40
	Nivel V		63,49
Complemento antigüedad	+ 6 años antigüedad	Consolidada	
	- 6 años antigüedad	A los 3 años	+ 3%
		A los 6 años	+ 8%
Pagas extraordinarias	(15 julio, 15 diciembre y 15 de octubre). Paga octubre 16 días salario + antigüedad 3ª paga solo al personal con 9 meses de antigüedad en la empresa		

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Premio de permanencia	Se establece una gratificación consistente en tres mensualidades de salario real para todo trabajador que cese en la empresa con ocasión de las siguientes circunstancias: Despido colectivo por causas organizativas autorizado por Ley. Esta gratificación, no lo será acumulable a la que legalmente corresponde con cargo a la empresa. Incapacidad Permanente absoluta. (para todo tipo de trabajo) Gran invalidez. Cese voluntario anterior a la edad reglamentaria de jubilación Muerte del trabajador. Para tener este derecho el trabajador deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos veinte años, y se incrementará con el importe una mensualidad más por cada tres años que excedan de los 20

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

CASTILLA-LA MANCHA

1 ALBACETE

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIVEL 1. Jefe/a de restaurante o sala, jefe de cocina	1194,23
NIVEL 2. 2º Jefe/a de restaurante o sala, jefe/a de operaciones de catering, Gerente de centro, 2º Jefe de cocina	1130,73
NIVEL 3. Jefe/a de sector, jefe/a de sala de catering, Supervisor/a de catering, Supervisor/a de colectividades, Supervisor/a restauración moderna, preparador/a montador/a de catering, conductor/a equipo de catering, preparador/a restauración moderna, monitor/a o cuidador/a de colectividades, jefe de catering	1079,73
NIVEL 4. Camarero/a Barman Sumiller, cocinero	1031,60
NIVEL 5. Ayudante equipo de catering	917,00
NIVEL 6. Asistente/a de colectividades, Asistente/A preparador/a/montador/a de catering, asistente/a de restauración moderna, ayudante de cocina	896,53

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Prolongación de Jornada		42,05
Bolsa de vacaciones		66,90
Mantenimiento y limpieza vestuario		46,96
Pagas extraordinarias	3 (Julio, diciembre y Fiesta local/feria)	
Antigüedad	– Un 3 % sobre el salario garantizado o fijo, al cumplir los 3 años en la empresa. – Un 8 % al cumplir los 6 años. – Un 16 % al cumplir los 9 años. – Un 26 % al cumplir los 14 años. – Un 38 % al cumplir los 19 años. – Un 45 % al cumplir los 24 años.	
Permisos retribuidos especiales	Al producirse el cese de un trabajador mayor de 60 años de edad que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa, dicho trabajador tendrá derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, de cuatro meses de duración, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Si el trabajador llevara 20 años, se incrementará en mes y medio el permiso retribuido, y un mes más por cada cinco años que pasen de los veinte.	
Nocturnidad	Las horas nocturnas tendrán un incremento del 15% sobre el salario ordinario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza propia del trabajo nocturno.	

- El salario más abajo y al existir 3 pagas extras supera el SMI de 12.600 euros

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2 CIUDAD REAL

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIVEL 1 (Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Jefe/a de operaciones de catering, 2º Jefe/a de restaurante o sala …)	1017,50
NIVEL 2 (Jefe/a de sala de catering, Supervisor/a de catering, Supervisor/a de colectividades, Supervisor/a de restauración moderna, Jefe/ de sector, Camarero/a, Barman/Barwoman, Sumiller …)	1010,43
NIVEL 3 (Preparador/a montador/a de catering, Conductor/a equipo de catering, Preparador/a restauración moderna, Ayudante de camarero, Ayudante equipo catering, Monitor/a o cuidador/a de colectividades …)	950,75
NIVEL 4 (Asistente colectividades, Asistente preparador/montador de catering, Asistente restauración moderna …)	922,22

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus asistencia y permanencia		87,79
Quebranto de moneda		35,01
Alojamiento		28,47
Bocadillo		25,39
Indemnización por Accidente de Trabajo. En el caso de muerte o invalidez permanente sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes o a éste sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente, según tabla La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada uno de los/as trabajadores/as.		23236,71
Gratificaciones extraordinarias	Tres pagas extraordinarias: una de marzo, una de verano y otra de Navidad, que se abonarán respectivamente en la primera quincena de marzo, primera quincena de Julio y el 22 de diciembre, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario garantizado, más la antigüedad, a excepción de la de marzo que se percibirá sólo por 30 días de salario.	
Antigüedad	El complemento de antigüedad se remunerará de la siguiente forma: 1. Un 3% sobre el salario garantizado al cumplirse los 3 años efectivos de trabajo. 2. Un 8% al cumplir los 6 años. 3. Un 16% al cumplir los 9 años. 4. Un 25 % al cumplir los 15 años. 5. Un 40% al cumplir los 20 años. 6. Un 45% al cumplir los 24 años. La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la empresa. Se computarán asimismo, para el tiempo de permanencia los periodos de prueba y aprendizaje, los de I.L.T., así como la excedencia forzosa.	
Premio de vinculación.	Los trabajadores que entre 60 y 65 años extingan su relación laboral con la empresa y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la misma, percibirán un premio de vinculación de la empresa consistente en: - A los 65 años, 6 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 64 años, 7 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 63 años, 8 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 62 años, 9 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 61 años, 10 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 60 años, 11 mensualidades del salario garantizado de este convenio.	
Ayuda por fallecimiento.	Tres mensualidades iguales cada una al salario real.	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

3. CUENCA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala.	978,67
Gerente de centro Gobernante o Encargado general Responsable de servicio Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	956,21
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	936,74
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	924,33

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus extrasalarial.		26,87
Ropa trabajo. (Por mes)		13,91
Gratificaciones extraordinarias	3 (junio y diciembre + paga beneficios, 100% salario base mensual el 1 de octubre)	
Antigüedad.	3% - 3 años 8% - 6 años 16% - 9 años 22% - 12 años 29% - 15 años 36% - 18 años 41% - 21 años 45% - 24 años 48% - 27 años 50% - 30 años	
Horas nocturnas.	25% salario ordinario	
Gratificación por permanencia	Conforme al art. 26.1 del E.T. se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores que, con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64. Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios fijados en convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala: - A los 60 años, 6 meses de salario. - A los 61 años, 5 meses de salario. - A los 62 años, 4 meses de salario. - A los 63 años, 2 meses de salario.	
Seguro de accidente laboral. Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de los trabajadores que garantice **18.000 euros** de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento.		

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

4. GUADALAJARA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIVEL 1	1312,15
NIVEL 2	1247,92
NIVEL 3	1197,63
NIVEL 4	1115,54
NIVEL 5	1069,18
NIVEL 6	900

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Gratificación extraordinaria septiembre		370,02
Compensación ropa de trabajo		23,14
Plus de idiomas		22,21
Seguro de muerte e invalidez. Los trabajadores o sus derechos habientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente en los supuestos de muerte o invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Dicho derecho en su actual cuantía se reconocerá para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad) Provincia. A dicho objeto la empresa facilitará a los trabajadores o a sus representantes legales, tanto del número de póliza como el nombre de la entidad aseguradora con quien subscribió dicho seguro.		30018,91
Pagas extraordinarias	3 (verano, navidad y septiembre)	
Auxilio defunción	1 mensualidad (salario de convenio + antigüedad)	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

5. TOLEDO

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Nivel I	1064,91
Nivel II	1028,21
Nivel III	1009,89
Nivel IV	991,56

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Plus finalización servicios	27,42
Complemento 24 y 31 de diciembre	41,33
compensación libranza 1,5 días	21,26
Complemento Festivos Trabajados	65,49
Complemento Festivos Trabajador	16,42
Nocturnidad	7,18
Indemnización calzado	4,48
Compensación descanso semanal Plus de finalización	20,77

Seguro de accidentes La empresa vendrá obligada a suscribir un seguro de accidentes que cubra a los trabajadores durante las veinticuatro horas del día y, que garantice los riesgos de muerte e invalidez total, absoluta o gran invalidez por un importe de 16.100,00 euros y, la invalidez parcial según el baremo que se consigne en la propia póliza de seguro.	
Plus Penosidad	Incremento 20% salario
Pagas extraordinarias	2 (1 de julio y 22 de diciembre)
Antigüedad	Los trabajadores que hayan adquirido el derecho a percibir el «complemento personal de antigüedad consolidado», continuarán percibiéndolo en la cuantía que lo vengan haciendo, incrementada en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base convenio, El importe a percibir por el citado complemento en ningún caso podrá superar el 50 por 100 del salario base convenio. 2.- Los trabajadores que con anterioridad al 29 de junio de 1995 no vinieran percibiendo complemento de antigüedad o ésta fuera inferior a seis años, devengarán el mismo conforme a las cuantías y períodos señalados en el anexo IV del presente Convenio Colectivo. A todos los efectos prevenidos en este Artículo la antigüedad será considerada desde la fecha en que el trabajador comienza sus servicios en la empresa, aunque cambie por ascenso o cualquier otro motivo la categoría profesional.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

CASTILLA LEÓN

1. AVILA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	950,41
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Técnico, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	942,08
Recepcionista, Administrativo, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Ayudante administrativo.	922,69
Encargado de sección, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios Auxiliares.	903,27

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Antigüedad. (A partir de 1 de enero de 1995, por cuatrienios, hasta un máximo de 3 cuatrienios, siendo el valor del cuatrienio el reflejado en esta tabla) Anterior a 31 de diciembre de 1994 antigüedad consolidada		262,81
Plus quebranto de moneda (cajeros y similares).		70,73 /mes
Premio de natalidad. (por hijo)		76,86
Plus de fidelización 15 años		496,48
Plus de fidelidad 25 años		779,63
Gratificaciones extraordinarias	2 (julio y diciembre)	
Plus de nocturnidad.	25% sobre tabla salarial	
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	
Seguro de accidente	Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes por los siguientes conceptos: – Muerte en accidente de trabajo: 6.006 euros. – Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo: 6.563,05 euros. A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2. BURGOS

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala Responsable de servicio.	1343,87
2º jefe de cocina, 2º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Administrativo, Técnico, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1182,72
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero Aydte. Administrativo, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1077,80
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1026,86

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Gratificaciones extraordinarias 3 (julio y diciembre + paga del sector)	Paga del sector (excepto botones, pajes y pinches)	1067,58
	botones, pajes y pinches	730,01
Antigüedad	Consolidada	
Horas nocturnas	+25% Sobre el precio hora	
Ropa de trabajo	Facilitada por el empresario	
Útiles y herramientas	Facilitados por el empresario	
Indemnización por vinculación al sector.	(cesen en la empresa antes de los 64 años y que lleven como mínimo en la empresa 8 años) 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. Aquellos trabajadores 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 el trabajador por la más beneficiosa.	
Seguro de accidentes	Los trabajadores afectados 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 18.000,00 euros para los años de vigencia del presente Convenio. La citada póliza y cuantía seguirá en vigor, pasado el año 2015, en tanto no sea modificada.	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

3. LEON

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1398,22
2º Jefe de cocina, 2º Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Recepcionista, Administrativo.	1171,18
Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Ayudante administrativo, Especialista de mantenimiento y servicios Auxiliares.	1171,17
Gerente de centro, Responsable de servicio.	1112,90
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1065,65
Supervisor de colectividades.	1060,86
Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otras ciencias salud).	1014,07
Técnico, Auxiliar de colectividades.	993,23

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus de asistencia. (día efectivo trabajado)		4,41
Gratificaciones extraordinarias	3 (julio + septiembre + navidad)	
Antigüedad.	3% - 3 años 8% - 6 años 16% - 9 años 25% - 14 años 38% - 19 años 46% - 24 años	
Horas nocturnas.	25% sobre salario base	
Ropa de trabajo y utillaje.	Facilitada por el empresario	
Premio de Vinculación en la empresa	Los trabajadores que lleven prestando servicio en la misma empresa un mínimo de quince años consecutivos y causen baja por cualquier causa, excepto por despido procedente, tendrán derecho a disfrutar por este concepto dos meses de vacaciones retribuidas según salario que le corresponda además de la antigüedad y un mes más de vacaciones en las mismas condiciones por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

4. PALENCIA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Grupo 1	
Jefe de cocina	1460,64
segundo jefe de cocina, jefe de catering	1297,64
Grupo 2	
Jefe de cocina	1271,48
Cocinero, repostero	1207,86
En de Economato	1112,24
Bodeguero	971,64
Grupo 3	
Ayudante de Economato, Mozo de Almacén	971,64
Ayudante de cocina, ayudante de repostero	1032,91
Área funcional 3ª	
Grupo 1	
Jefe de sala, jefe op. Catering	1207,86
2º Jefe Restaurante, jefe sector, jefe sala Catering	1169,61
Camarero, barman, sumiller, Supervisor catering, Supervisor colectividades	1112,24
cafetero	1062,46
Grupo 3	
Ayudante de camarero, Montador de catering, Ayudante equipo catering	971,64
Conductor Equi. Catering	1032,91
Grupo 4	
ASL, Aux. Prepar mont. Cater., Monitor/a	971,64

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Festivos		82,63
Seguro de accidentes de trabajo Las Empresas vendrán obligadas a concertar bien individualmente, bien colectivamente una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta como consecuencia de accidente de trabajo que garantice a sus causahabientes, el percibo, a partir del 1 de enero de 2014 de las cantidades fijadas en la tabla en caso de muerte o en caso de invalidez permanente absoluta.	Fallecimiento	22891,73
	Invalidez permanente absoluta	29134,94
Jubilación anticipada voluntaria (mínimo 5 años de antigüedad)	85 días de vacaciones si la jubilación es a los 60 años. 67 días de vacaciones si la jubilación es a los 61 años. 50 días de vacaciones si la jubilación es a los 62 años. 40 días de vacaciones si la jubilación es a los 63 años.	
Nocturnidad	+25%	
Pagas extraordinarias	2 (Verano y Navidad)	
Antigüedad	Consolidada	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

5. SALAMANCA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	1041,71
Gobernante o Encargado general.	1029,90
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1026,64
Ayudante Administrativo.	1016,00
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1012,68
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1010,72

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus de convenio.		51,63 /mes
Ayuda por matrimonio.	1 año de antigüedad	152,93
	2 años de antigüedad o más	271,37
Gratificaciones extraordinarias	2 (julio y navidad)	
Seguro de vida y accidentes	– 1.498 Fallecimiento – 21.245 Fallecimiento accidente trabajo – 29.750 Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez (accidente de trabajo)	
Jubilación anticipada (+15 años antigüedad)	A los 60 años 4.835 A los 61 años 3.905 A los 62 años 2.975 A los 63 años 1.971 A los 64 años 1.599	
Antigüedad.	125 €/mes	
Plus de nocturnidad.	25% sobre salario base	
	15% sobre salario base (naturaleza nocturna)	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

6. SEGOVIA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
AR. FUN. 3 EST. 1 AY. CAMARERO / AY COCINA	978,20
AR. FUN. 2 EST. 1 COCINERO	1027,85
AR. FUN. 4 EST. 1 ENCARG. GRAL	1071,06
AR. FUN. 2 EST. 1 AUXILIAR COCINA	916,67
AR. FUN. 3 EST. 1 MONITOR, AUXILIAR COLECTIVIDADES	956,56

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
P. intensidad de trabajo		62,00
Pagas extraordinarias	2 (verano y navidad)	
Antigüedad	Consolidada	
	A los 10 años de antigüedad 1 mensualidad salario	
Ayuda para libros	24,41 por hijo	
Prestación por defunción	3 mensualidades salario	
Prestación por Incapacidad o fallecimiento (accidente de trabajo)	Si como consecuencia de accidente laboral, el trabajador/a falleciere o se le declarare en situación de incapacidad permanente en grado de absoluta o total para la profesión habitual, la empresa, por sí o mediante la suscripción de una póliza de seguro, abonará al trabajador/a afectado o a sus herederos la cantidad de 21.000 euros.	
Plus de peligrosidad y penosidad	+ 20% salario convenio	
Plus de idiomas	50% coste curso aprendizaje idioma	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

7. SORIA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1164,86
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	1112,90
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades.	1060,86
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud), Ayudante Administrativo.	1014,07
Técnico, Administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	993,23
Auxiliar de pisos y limpieza.	967,24

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Ropa de trabajo y utillaje		29,06
Natalidad (por hijo)	53,71	
Matrimonio	53,71	
Pagas extraordinarias	2 (julio y navidad)	
Antigüedad.	Hasta 31/12/2014, si se alcanza el 25%, consolidada	3% - 3 años 8% - 6 años 16% - 9 años 25% - 14 años 38% - 19 años 45% - 24 años 50% - 30 años
	A partir del 1/01/2015 o si no han alcanzado el 25%	Un 3% sobre el salario convenio a los 3 años. Un 8% al cumplir 6 años. Un 16% al cumplir los 9 años. Un 25% al cumplir los 14 años.
Nocturnidad.	25% sobre salario base	
Plus de formación.	20 €/mes	
Seguro accidentes	Las empresas contratarán, a partir de enero de 2015, una póliza de seguro de accidentes por los siguientes conceptos: muerte en accidente de trabajo: 10.000 euros. Incapacidad Permanente total para la profesión habitual, incapacidad Permanente absoluta y Gran invalidez, derivada de accidente de trabajo: 10.000 euro	
Plus de distancia	Plus de distancia. El trabajador que tenga que desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo que se encuentre fuera del casco urbano de la población, tendrá derecho a que la empresa le facilite el medio de transporte o por el contrario a la percepción de un plus de distancia que se fija en la cantidad mensual de 24,02 euros cuando el desplazamiento sea inferior o igual a 5 km, de 27,58e uros entre los 5 y 10 km, y de 34,03 euros para distancias superiores a los 10 km.	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

8. VALLADOLID

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala Gobernante o Encargado general.	1255,23
Encargado de sección.	1255,23
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Encargado de economato, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud), Supervisor de Catering	1153,48
Recepcionista, Administrativo, Supervisor de colectividades.	1122,45
Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor-cuidador colectividades	1078,10
Cocinero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Camarero.	1078,10
Ayudante Administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina.	970,88

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus ayuda minusválidos. (por hijo x mes)		51,42
Premio de natalidad. (por hijo)		63,46
Plus de idiomas. (mes)		21,32
Nocturnidad.		25 % sobre salario base
		53,29
Premio de nupcialidad.	+18 meses antigüedad	126,93
	+12 meses antigüedad	118,48

Antigüedad.	Consolidada
Plus de vinculación (anterior antigüedad).	3% salario base a partir del 5º año
Ropa de trabajo	Facilitada por el empresario o compensación en metálico. Art.33 Hostelería Valladolid
Seguro de accidente.	Las empresas se comprometen a concertar un seguro de accidentes que garantice a cada trabajador/a las siguientes indemnizaciones: - Por muerte derivada de accidente de trabajo 9.222,84 euros. - Por incapacidad permanente total y absoluta derivada de accidente de trabajo 9.222,84
Premio de jubilación	10 años de antigüedad (2 mensualidades) – cada 5 años más (1 mensualidad) topado a 7 mensualidades También para jubilación por enfermedad a partir 50 años
Fallecimiento (gastos sepelio)	268,49
Manipuladores de alimentos Formación en higiene alimentaría	5,95
Compensación ½ día descanso	24,95

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

9. ZAMORA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIVEL 1	1136,79
NIVEL 2	1026,46
NIVEL 3	1020,76
NIVEL 4	1016,99
NIVEL 5	1004,02
NIVEL 6	1001,04
NIVEL 7	996,14
NIVEL 8	954,75
NIVEL 9	954,75

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Seguro de accidentes de trabajo	Fallecimiento	12486,40
	Invalidez permanente absoluta	15608,00
	Gran invalidez	18729,60
Plus de idiomas	+20%	
Nocturnidad	+25%	
Viudedad	Hasta veinte años de servicio, un mes de salario, y cada tres años más de servicio, un mes de salario	
Antigüedad. El complemento personal por antigüedad se calculará sobre los salarios y tendrán las cuantías siguientes	El complemento personal de antigüedad se calculará sobre los salarios base y tendrán las cuantías siguientes. - Un 3 por 100 al cumplirse 3 años de servicio efectivo en la empresa. - Un 8 por 100 al cumplirse los 6 años. - Un 16 por 100 al cumplirse los 9 años. - Un 26 por 100 al cumplirse los 14 años. - Un 38 por 100 al cumplirse los 19 años. - Un 45 por 100 al cumplirse los 25 años. No obstante lo anterior, para los trabajadores/as que sean contratados/as a partir del 1 de agosto de 2014, el complemento personal de antigüedad se calculara sobre los salarios y conforme a la siguiente escala: - Un 3 por 100 al cumplirse 5 años de servicio efectivo en la empresa. - Un 8 por 100 al cumplirse los 10 años. - Un 15 por 100 al cumplirse los 15 años. - Un 20 por 100 al cumplirse los 20 años. - Un 25 por 100 al cumplirse los 25 años. - Un 30 por 100 al cumplirse los 30 años.	
Pagas extraordinarias	2 (Verano y Navidad)	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

CATALUÑA

Complementos salariales (comunes 4 provincias)

		2019 (+1,5%) – Euros
En el supuesto de que por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, para 2017 de 145,78 euros al mes, cualquiera que fuere su puesto de trabajo o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable. Dicho complemento se hará efectivo en tanto desempeñe las mencionadas funciones, es decir, que si por ser relevado de las mismas, pasar a otro centro en el que exista un responsable, dejase temporal o definitivamente de desempeñar el cargo, igualmente dejará de percibir el complemento, el cual pasará automáticamente a la persona que le sustituya como responsable del centro.		149,90
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 sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa. La conservación y limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las empresas y de no ser así la compensación por tal concepto se fijará según las cuantías que se detallan en os anexos Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos		12,74
Cuando un trabajador/a de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y el cese voluntario previsto en el artículo 49.1 d) del ET, salvo el acceso a lo dispuesto en el Capítulo V y VII de la LGSS y artículo 50 del ET, en todos los casos, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido Premio de vinculación	El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese el trabajador/a afectado. Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as en materia de cálculo. Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos. A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades	
Nocturnidad	Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, **tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.**	
Antigüedad	Consolidada	
Pagas extraordinarias	2 (verano y Navidad) La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa estudiarán la posibilidad de establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambos se estará a lo previsto en la legislación vigente. Las empresas abonarán a los trabajadores/as a su servicio una gratificación de verano y otra de Navidad a razón de una mensualidad del salario más la antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos del devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado. Las fechas de abono serán el 10 de julio y el 22 de diciembre respectivamente. Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.	
Seguro accidentes	Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de su alta en las empresas, el percibo de 16.500 euros para él o para sus beneficiarios, en caso de muerte, incapacidad permanente en grados de absoluta y total para la profesión habitual derivados de accidente de trabajo.	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

1. BARCELONA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIV. 1 Jefe/a cocina, Jefe/a de operaciones, Jefe/a de sala, Supervisor/a de explotaciones, Encargado/a general, Jefe/a de sector de explotaciones, Jefe/a de sector de autopistas	1594,90
NIV. 2 Segundo/a jefe/a de cocina, Supervisor/a, Cajero/a administrativo, Jefe/a de sector, Jefe/a de compras, Encargado/a de explotación, Técnico/a de mantenimiento, Jefe/a de equipo, Encargado/a de 2ª, Programador/a de informática, Secretario/a de dirección, Jefe/a de sección de administración	1492,68
NIV. 3 Chófer 2ª, Dependiente/a, Barman/barwoman, Camarero/a, Cocinero/a, Planchista, Cajero/a, Oficial/a segundo/a contabilidad y administración, Oficial/a mantenimiento, Operador/a informática, Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada, Comercial	1437,68
NIV. 4 Ayudante/a dependiente/a, Ayudante/a cocinero/a. Ayudante/a de camarero/a, Auxiliar de oficina, Ayudante/a de supervisor/a, Ayudante/a de equipo, Ayudante/a de mantenimiento, Dependiente/a de autoservicio, Ayudante/a de chófer, Dietista titulado/a sin experiencia, Auxiliar de servicios de colectividades cocina, Auxiliar de servicios de colectividades restauración, Monitor/a – cuidador	1330,74
NIV. 5 Marmitones, Mozo/a de limpieza, Fregador/a y limpiador/a, Mozo/a de almacén, Ayudante/a de economato, Preparador/a, Pinche mayor de 18 años, Personal de limpieza	1305,75
NIV. 5 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional	1163,22
NIV. 6 Pinche de 16 y 17 años, Aspirante administrativo/a (colectividades)	1020,65

2. GIRONA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIV. 1 Jefe/a de administración, Jefe/a comercial, Jefe/a de cocina, Jefe/a de sala	1548,49
NIV. 2 Segundo/a jefe/a de cocina, Jefe/a de catering, Jefe/a de operaciones de catering, Segundo/a Jefe/a de sala, Gerente de centro, Encargado/a general	1468,41
NIV.3 Administrativo/a, Comercial, Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales, Jefe/a de partida, Jefe/a de sala, Segundo/a Jefe/a de sala, Jefe/a de sector, Encargado/a de sección, Jefe/a de servicios de catering, Responsable de servicio, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)	1382,67
NIV. 4 Conserje, Administrativo/a, Ayudante Administrativo/a, Cocinero/a, Encargado/a de economato, Jefe/a de sala de catering, Camarero/a, Dependiente/a 1ª, Supervisor de catering, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares, Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios, Encargado/a de sección, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones de edificios, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud), Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	1287,58
NIV.5 Ayudante/a de cocina, Ayudante/a de camarero/a, Ayudante cafetería, Conductor/a de equipo de catering, Ayudante/a de equipo de catering, Preparador/a de restauración moderna, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud), Especialista de Servicio y servicios auxiliares	1188,46
NIV. 6 Auxiliar de cocina, Marmitones-Pinches, Auxiliar de buffet o "Buffetista", Auxiliar de preparación/montaje de catering, Auxiliar de restauración moderna, Monitor/a o cuidador/a de colectividades, ASL	1174,45
NIV. 7 Auxiliar de cocina Auxiliar limpieza	1130,99
NIV. 7 BIS (Anterior 4 BIS)	917,14
NIV. 8 Marmitones "Pinches" hasta 18 años	900

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

3. LLEIDA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIV. 1 1er/a Encargado/a, Jefe/a cocina, Contable general, Jefe/a de contratación	1607,89
NIV. 2 2º/ª Jefe/a de cocina, Jefe/a compras, Jefe/a sector, Jefe/a partida, Jefe/a sala, Encargado/a explotación y catering, Supervisor/a, Técnico/a mantenimiento, Fisioterapeuta	1454,51
NIV. 3 Cajero/a administrativo/a, Cajero/a comedor, Camareros/as y dependientes/as, Jefe/a equipo (colectividades), Cocinero/a, Interventor/a, Profesor/a Educ. Física, Supervisor/a, Dietista con exp., Comercial	1287,72
NIV. 4 Cajero/a, Oficial/a 2, Chófer primera, Aux. Ser. y Limpieza, Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos, Monitor/a – cuidador/a de colectividades	1141,76
NIV. 5 Ayud. Equipo (colectividades), Ayud. Super (colectividades), Ayudante/a de cocinero/a, Ayudante/a dependiente/a, Ayudante/a mantenimiento, Ayudante/a chofer, Auxiliar limpieza, Fregador/a limpiador/a, Marmitones, Friegaplatos, Chofer segunda, Dietista sin experiencia	1096,09
NIV. 5 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional	900
NIV. 6 Pinches. Marmitones menores 18	900

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus nocturnidad (trabajadores media entre 420 y 500h. anuales	Nivel	
	I	79,91
	II	73,93
	III	64,05
	IV	55,07
	V	54,10
	V bis	43,19
Plus fiestas no recuperables	Nivel	
	I	22,40
	II	21,38
	III	18,33
	IV	16,29
	V	15,27
	V bis	12,72
	VI	10,72

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

4. TARRAGONA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIV. 1 Jefe/a de comedor, Jefe/a de cocina, Jefe/a de sala, Jefe/a de servicios técnicos, Jefe/a administrativo/a	1738,37
NIV. 2 2º/ª Jefe/a de cocina, 2º/ª Encargado/a	1668,02
NIV. 3 Jefe/a de sector, Jefe/a de partida, Contable general, Interventor/a, Fisioterapeuta	1597,61
NIV. 4 Camarero/a, Oficial/a administrativo/a, Dependiente/a, Contable, Cajero/a, Cocinero/a, Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades), Comercial	1456,50
NIV. 5 Chófer de 2a	1378,42
NIV. 6 Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años	1248,88
NIV. 7 Auxiliar administrativo/a menor de 21 años, Auxiliar de servicio y limpieza, Monitor/a – cuidador de colectividades, Cajero/a, Mozo/a de limpieza, Pinche mayor de 18 años, Limpiadores, Ayudante/a de cocina, Marmitón, Fregador/a, Ayudante/a de comedor, Dietista titulado/a sin experiencia	1205,00
NIV. 7 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	961,39
NIV. 8 Aspirante administrativo/a	900

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

CEUTA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general.	953,78
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio, Administrativo, Técnico.	897,90
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud), Ayudante administrativo.	847,70
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	794,80

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Premio matrimonio de primeras nupcias.	207,25
Natalidad. (por hijo)	38,39
Bolsa de vacaciones.(año)	69,66
Plus de quebranto (personal cobro y caja).(mes)	17,02
Plus de compensación. (Domingo trabajado)	4,51
Carnet manipulador alimentos.	21,34 /carnet
Plus domingo	4,51
Seguro accidentes. Las empresas están obligadas a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente, absoluta o gran invalidez, derivado de accidente laboral incluidos los desplazamientos "In itinere" al lugar de trabajo,	8662,05

Plus de residencia.	25% sobre salario base
Antigüedad.	1 trienio – 5% del salario base 2 trienios – 10% del salario base 3 trienios – 15% del salario base 4 trienios – 20% del salario base 5 trienios -25% del salario base 6 trienios – 30% del salario base 7 trienios – 35% del salario base 8 trienios – 40% del salario base 9 trienios – 50% del salario base 10 trienios – 60% del salario base
Pagas extraordinarias	3 (julio y diciembre + paga beneficios octubre) abonables el 15 de junio y 15 de diciembre. El Plus de vinculación a la bonificación formará parte de las pagas extraordinarias mientras subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que da origen.
Complemento funcional de convenio.	20% salario base en las horas realizadas entre las 12 am y 6 am.
Plus condiciones esp. centros de acogida.	10% sobre salario base
Plus de vinculación a la bonificación.	8% sobre salario base
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

EXTREMADURA

1. BADAJOZ

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	974,10
Gobernante o Encargado general, Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	940,82
Aydte. Administrativo, Aydte. De cocina, Aydte. De economato, Aydte. De Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	885,75
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	865,31

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus de ferias. (día)		11,31
Fiesta patronal. (día)		11,31
Nocturnidad. (x hora)		2,24
Ropa de trabajo. (facilitada por el empresario o cantidad mensual detalla a continuación)		17,78
Nacimiento hijos. (Hijo)		91,12
Seguro de vida Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar un seguro individual o colectivo para el que garantice a sus trabajadores a partir de su ingreso en la misma, la percepción para sí o sus beneficiarios la cantidad reflejada en la tabla, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente en grados de gran invalidez, absoluta o total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Las empresas vienen obligadas a dar fotocopias de las pólizas y del recibo de pago a los Delegados de Personal. Comités de Empresas, o en su defecto a los trabajadores.		19298,58
Gratificaciones extraordinarias.	3 (julio, diciembre + enero paga de octubre) Salario base + antigüedad	
Antigüedad (para el personal antiguo que la tiene consolidada a 31 de diciembre de 2012).	3% - 3 años 8% - 6 años 16% - 9 años 26% - 14 años 38% - 19 años 45% - 24 años 55% - 27 años 60% - 30 años	
Bolsa de vacaciones.	Extinguido en 2013	
Promoción económica	20 años de servicio en la empresa (tres mensualidades) por cada cinco años más (una mensualidad más)	
Jubilación	Las empresas regidas por este Convenio satisfarán al trabajador que se jubila con carácter obligatorio y reúna los requisitos establecidos en el artículo 44 de este Convenio para compensarle por su renuncia al derecho a seguir prestando servido, un premio de jubilación consistente en cuatro mensualidades. En caso de Jubilación obligatoria, las empresas vendrán obligadas a la contratación indefinida de un empleado que sustituya al jubilado desde el momento mismo en que la jubilación surta efectos.	
Kilometraje desde el domicilio del centro de trabajo y viceversa a razón de 0,19€ el Km descontando dos kilómetros por cada recorrido. Tanto esto como el plus transporte no se abonarán en caso de licencia retribuida por matrimonio y se abonarán en caso de accidente laboral desde el primer día, y enfermedad común desde el primer día siempre que la baja requiera hospitalización y hasta el alta definitiva		

- El salario más abajo y al existir 3 pagas extras supera el SMI de 12.600 euros

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2. CÁCERES

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	929,11
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Recepcionista, Administrativo, Técnico, Encargado de economato, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	894,67
Cocinero, Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	886,49
Aydte. Administrativo, Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero.	873,48
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	856,63

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Matrimonio.		160,09
Adquisición de vivienda.		250,44
Plus único extrasalarial		140,17
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 el capital fijado en la tabla. 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. En la próxima negociación se tomará la base de este seguro la resultante del total de las revisiones salariales durante la vigencia del convenio.		20999,18
Jubilación anticipada (mínimo 12 años antigüedad)	60 años	4149,42
	61 años	3792,76
	62 años	2845,83
	63 años	2133,47
	64 años	1067,70
Antigüedad.	3% - 3 años 8% - 6 años 16% - 9 años 26% - 14 años 40% - 20 años	
Nocturnidad.	50% sobre precio hora trabajada. (Salvo contratado nocturno por la propia naturaleza del trabajo)	
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	
Gratificaciones extraordinarias	3 (verano y navidad + paga de beneficios)	

- *El salario más abajo y al existir 3 pagas extras supera el SMI de 12.600 euros*

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

GALICIA

1. CORUÑA, A

Al no alcanzase acuerdo sobre la tabla salarial de este territorio el incremento salarial pactado para el año 2019, consistente en el 1,5%, será de aplicación a los salarios realmente percibidos por cada trabajador/trabajadora. Respetándose en todo caso lo regulado para el Salario Mínimo Interprofesional.

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Derecho de alojamiento.		15,76 /mes
Paga extra.	3 (navidad, julio y septiembre)	
Antigüedad.	Consolidada	
Nocturnidad.	25% sobre salario base	
Seguro de vida	12.000	
Seguro de accidentes: As empresas contratarán, para todo persoal afectado por este convenio, un seguro de accidentes durante a prestación do traballo ou "in itinere", de morte o invalidez permanente dos graos de total, absoluta ou grande invalidez, pola cantidade de 24.000 euros para cada un dos casos mencionados anteriormente.		

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2. LUGO

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción.	1051,94
Jefe de restaurante o sala, gerente de centro	1005,71
Jefe de cocina, Supervisor de colectividades. técnico	959,47
Administrativo	936,34
2º. Jefe de restaurante o sala	913,23
2.º jefe de cocina, Recepcionista, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	885,46
Camarero	885,46
Cocinero, ayudante camarero	885,46
Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	885,46
Encargado de economato, encargado de sección, ayudante de administrativo, ayudante de cocina, auxiliar de pisos y limpieza, auxiliar de cocina, auxiliar de colectividades	885,46

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Desgaste de vestuario.		Entre 25,56 /mes y 76,67 /mes
Salario servicio extraordinario:		48,00
Hora extra no servicio extraordinario:		11,20
Antigüedad	3% - 5 años 8% - 6 años 16% - 9 años 25% - 15 años 38% - 19 años 40% - 20 años 45% - 22 años 50% - 28 años	
Gratificaciones extraordinarias	3 (julio y navidad + Santa Marta (salario de 7 días))	
Trabajo nocturno.	25% salario base	
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	
Seguro de accidentes	Las empresas contratarán, para todo personal afectado por este convenio, un seguro de accidentes durante la prestación del trabajo o "in itinere", de muerto o invalidez permanente en los grados de total absoluta o gran invalidez, por la cantidad de 24.000 euros para cada uno de los casos mencionados anteriormente.	
Baja voluntaria (60 – 65 años)	De 5 a 9 años de antigüedad, 2 mensualidades. De 10 a 14 años de antigüedad, 3 mensualidades. De 15 a 19 años de antigüedad, 4 mensualidades. A partir de veinte años de antigüedad, 5 mensualidades. Un mes más por mes por cada 5 años que salga de la referencia de los 20 años	

- *El salario más abajo y al existir 3 pagas extras supera el SMI de 12.600 euros*

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

3. OURENSE

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio	1269,82
2.º jefe de cocina, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Gobernante o Encargado general	1174,87
2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Administrativo, Tecnico Encargado de sección, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares	1103,26
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Aydte. Administrativo	1008,78
Aydte. de cocina,Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades	900

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Antigüedad. (Desde 1995, por cada quinquenio)		12,80
Gratificaciones extraordinarias	2 (julio y diciembre)	
Nocturnidad.	25% sobre salario base	
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

4. PONTEVEDRA

Para llegar a los niveles salariales pactados, se mantiene el acuerdo alcanzado en la mesa negociadora y publicado en el BOE nº 156 de 28 de junio de 2018.

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Nivel 1	1442,37
Nivel 2	1327,72
Nivel 3	1255,47
Nivel 4	1178,42
Nivel 5	1096,52
Nivel 6	1058,05
Nivel 7	1024,28
Nivel 8	985,75
Nivel 9	927,94

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Plus de nocturnidad.	25% sobre salario base
Gratificaciones extraordinarias	3 (julio, diciembre y septiembre)
Antigüedad.	Consolidada
Premios por permanencia o fidelización	De 5 a 9 años de antigüedad, 1 mensualidad. De 10 a 14 años de antigüedad, 2 mensualidades. De 15 a 19 años de antigüedad, 3 mensualidades. A partir de veinte años de antigüedad, 4 mensualidades. Un mes más por mes por cada 5 años más de la referencia de los 20 años

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

LA RIOJA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de cocina, Jefe de operaciones, Segundo jefe de cocina, Jefe de Administración	1266,70
Jefe de sala, jefe de partida, supervisor	1207,99
Cocinero/repostero, jefe de equipo	1178,67
Administrativo	1091,35
Ayudante de supervisor, conductor/repartidor	1149,66
Monitor de catering, ayudante de cocinero/repostero,ayudante de equipo	1090,67
Ayudante administrativo, preparador, repartidor, limpiador	1075,99

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Plus de nocturnidad.	25% sobre salario base
Noche 24 y 31 Diciembre	50
Gratificaciones extraordinarias	2 (junio, diciembre)
Antigüedad	– 3% sobre salario garantizado o fijo, según los casos, al cumplirse tres años efectivos de servicio en la empresa. – 8% al cumplirse los seis años – 16% al cumplirse los nueve años. – 26% al cumplirse los catorce años. – 38% al cumplirse los diecinueve años. – 45% al cumplirse los veinticuatro años.
Seguro de accidentes de trabajo	Si por accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia del presente convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o este fuera declarado en situación de invalidez permanente en cualquiera de los grados de invalidez total o absoluta mediante resolución o sentencia firme dictado por los organismos competentes de la Seguridad Social, en su caso por la jurisdicción de trabajo. La empresa en la que el trabajador presta sus servicios satisfará los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido o al trabajador invalido en uno u otro de los grados expresados la cantidad de 30,000,00 €. Por muerte o invalidez a cuyo efecto las empresas deberán efectuar los correspondientes seguros a estos efectos incluyendo el infarto cuando este se produzca durante la jornada laboral .
Ropa de trabajo	Facilitada por el empresario

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

MADRID

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Dietista, Encargado de establecimiento, Jefe de cocina, Cocinero / Encargado.	1062,88
Responsable de auxiliares de servicio y limpieza, Cocinero.	1031,30
Ayudante de cocina, Camarero/a, Chofer, Mozo, Auxiliar administrativo de explotación.	999,86
Auxiliar de servicio de limpieza, dependiente de barra, pinche, marmitón, vigilante de comedor y patio.	968,02

Complementos salariales

			2019 (+1,5%) – Euros
Gratificación matrimonio/pareja de hecho legal.			836,90
Quebranto de moneda. Exclusivamente cajeros y auxiliares de caja si se les exigiera suplir en todo caso las faltas de caja			47,56
Antigüedad.	Consolidada		
Gratificaciones extraordinarias	2 (junio y diciembre)		
Nocturnidad.	(+) 25 % sobre salario base. Desde las 22:00 a las 8:00		
Ropa de trabajo y calzado.	Facilitada por el empresario		
Complemento permanencia	(A partir de cumplir 58 años de edad y una antigüedad en la empresa o reconocida por la misma de 10 años) – 1 mensualidad abonable en marzo de cada año		
Seguro	Las empresas renovarán y, en su caso, suscribirán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, a favor de todos aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de diez años o reconocida por la misma, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 14.000 Euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.		
Jubilación parcial (mantiene el complemento de permanencia si le correspondía)	Jubilación igual o superior al 50% de su jornada	Plus de Ayuda al Transporte completo	
	Jubilación inferior al 50% de su jornada	Plus de Ayuda al Transporte en cuantía equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid Transporte que cubra toda la Comunidad de Madrid	
Jubilación empresario	1 mensualidad y media		

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

MELILLA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro.	1075,68
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Administrativo, Técnico, Encargado de sección, Aydte. Administrativo.	1038,88
Recepcionista, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1020,16
Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1008,08
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	989,76

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Subsidio por matrimonio.		550,98
Quebranto de moneda.		91,25 /mes
Residencia.		Entre 194,58/mes y 251,04/mes
Seguro. Las empresas concertaran una póliza de seguro individual o colectivo que garantizara a sus trabajadores/as a partir del momento de alta en la empresa, para si o para sus beneficiarios que cubra los riesgos de fallecimiento por accidente o por invalidez permanente, también por accidente en los grados de invalidez absoluta y total para la profesión habitual o para toda clase de trabajos, si el accidente ha ocurrido exclusivamente durante la presentación de trabajo o in itinere,		19272,84
Antigüedad.	5% - 3 años 9% - 6 años 17% - 9 años 25% - 12 años 30% - 15 años 40% - 18 años 50% - 21 años	
Nocturnidad.	27 % salario base	
Gratificaciones extraordinarias.	3 (junio, septiembre y navidad) abonables entre el 15 y el 20 de cada mes	
Subsidio defunción	Con un año de antigüedad..... 719 Euros Con dos años de antigüedad.... 1.018 Euros Con tres años de antigüedad.... 1.360 Euros Con cuatro años de antigüedad... 1.617 Euros Con cinco a diez años de años de antigüedad.... 1.916 Euros Con más de diez años de antigüedad..... 2.395 Euros	
Jubilación	A los diez años de servicios en la empresa. 3 mensualidades. A los quince años de servicios en la empresa. 4 mensualidades. A los veinte años de servicios en la empresa. 4 mensualidades. A los veinticinco años de servicios en la empresa. - 5 mensualidades. Para los trabajadores de más de veinticinco años de servicios en la empresa, se efectuará el cálculo de acuerdo con el artículo 90 de la Ordenanza Laboral (solo a efectos de cálculo, al estar dicha Ordenanza derogada)	
Ropa de trabajo y calzado	Facilitada por el empresario	
Ayuda social	100€ anules pagaderos en el mes de Septiembre (trabajadores con +6 meses antigüedad e hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidas como tales por el IMSERSO con un porcentaje superior al 33%)	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

MURCIA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro.	922,31
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala.	896,80
Gobernante o Encargado general.	871,31
Recepcionista, Administrativo, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Aydte. Administrativo.	854,69
Cocinero.	863,01
Encargado de economato, Aydte. de Camarero.	857,48
Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección.	861,64
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Auxiliar de cocina.	841,87
Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	841,87
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	841,87

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Matrimonio de trabajadores.		79,20
Santa Marta.		10,26 o medio día libre
Plus Nocturnidad.	Por las horas trabajadas de 22 h a 6 h: se percibirá un plus del 25% salario base	
	Para los trabajos nocturnos por su naturaleza: se percibirá un plus de10% salario base	
Gratificaciones extraordinarias	2 (junio y navidad)	
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o compensación en metálico	
Antigüedad	A efectos del día 1 de Agosto de 1.998 quedó suprimido el Complemento Personal de Antigüedad. Los trabajadores que en fecha 31.12.97 percibían el mencionado complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la normativa anterior, queda sustituido dicho concepto por un complemento "ad personam", de carácter no absorbible ni compensable, por la misma cuantía. Este complemento se verá incrementado en el mismo tanto por ciento anual que se pacte para el incremento salarial de cada año. Aquellos trabajadores que en fecha 31.12.97 estuvieran en trance de adquisición de un nuevo porcentaje de antigüedad, verán incrementado el complemento "ad personam" referido, en aquella cuantía y en la fecha en que hubiera devengado el porcentaje de antigüedad referido, calculado sobre el salario del año 1997.	
Premio vinculación	Para premiar la permanencia de los trabajadores y su vinculación al servicio de la empresa, se abonará un premio de 29 días de salario base más Complemento "Ad Personam" pagaderas al 15 de septiembre de cada año. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año en la empresa percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.	
Seguro de Accidentes	Las empresas concertarán una póliza de seguros, que comprenderá a todos sus trabajadores por las eventualidades de muerte por accidente o incapacidad laboral permanente derivada de accidente laboral y no laboral, por un capital de 24.040,48€.	
Fallecimiento del trabajador	4 mensualidades	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

NAVARRA/NAFARROA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1394,73
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Encargado de sección.	1206,38
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1074,46
Aydte. Administrativo, Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1036,69

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus salarial.		113,74
Plus de convenio (máximo)		234,93
Plus de convenio (minino)		142,78
Domingos y festivos.		26,41
Abono del descanso compensatorio por prestar servicios en festivo cuando se le deniega al trabajador las fechas elegidas por éste como descanso compensatorio		31,14 + 1 día libre
Ropa de trabajo. (Facilitada por el empresario o cantidad anual abonable en septiembre)		118,94
Nocturnidad, MAXIMO (según nivel salarial)		2,50
Nocturnidad MINIMO (según nivel salarial)		1,89
Premio de Vinculación.	A partir de los 19 años de antigüedad	150,09 /anuales
	A partir de los 29 años de antigüedad	225,13 /anuales
Plus recepcionista		71,50
Antigüedad.		8% - 6 años
		16% - 9 años
Seguro de accidentes (fallecimiento o invalidez absoluta y permanente) Las empresas sometidas al presente Convenio concertarán por un año, a partir del 1 de octubre del 2013, una póliza de seguro de accidentes a favor de todos sus trabajadores con antigüedad superior a un mes en la empresa.		El capital asegurado será de: * 36.000 € en caso de muerte a consecuencia de accidente sea o no laboral. * 36.000 € en caso de invalidez absoluta y permanente a consecuencia de accidente sea o no laboral.
Formación cuando la empresa, convenga son sus trabajadores la realización de cursos de reciclaje profesional, estos dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistencia a los mismos.		20h/año, retribuidas
Indemnización vinculación extinción relación laboral		58 años.....300 59 años.....300 60 años.....3957,27 61 años.....3363,67 62 años.....2760,88 63 años .....2466,39 64 años.....2176,49 65 años 1067,54

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

COMUNIDAD VALENCIANA

1. ALICANTE

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
NIVEL 1	1225,94
NIVEL 2	1167,45
NIVEL 3	1142,10
NIVEL 4	1074,33
NIVEL 5	1044,24
NIVEL 6	1037,18

		2019 (+1,5%) – Euros
Ayuda económica matrimonio		213,79
Plus de responsabilidad		49,94
Gratificación extraordinaria Octubre		1002,68
Ropa de trabajo (personal con esmoquin)		22,11
Ropa de trabajo (personal mostrador o sala sin chaqueta y personal de cocina)		16,29
Ropa de trabajo (resto personal)		9,60
Calzado (zapatos)		5,13
Calzado (zapatillas)		2,58
Nocturnidad	(Nivel I)	1,02
	(Nivel II)	0,97
	(Nivel III)	0,95
	(Nivel IV)	0,89
	(Nivel V y VI)	0,86
Festivos abonables	(Nivel I)	62,48
	(Nivel II)	59,47
	(Nivel III)	58,15
	(Nivel IV)	54,64
	(Nivel V)	53,06
	(Nivel VI)	52,69
Horas extraordinarias	(Nivel I)	12,45
	(Nivel II)	11,90
	(Nivel III)	11,64
	(Nivel IV)	11,00
	(Nivel V)	10,69
	(Nivel VI)	10,63
Plus de Penosidad	5% (salario base), solo para personal que preste sus servicios para centros sanitarios	
PLUS DE PELIGROSIDAD (Según Art. 34 Convenio Hostelería provincia de Alicante)	Se establece un plus de peligrosidad que afectará a las empresas de catering consistente en un 10 por ciento del salario base.	

En aquellos establecimientos donde se venga aplicando un salario superior en función de la Categoría del establecimiento, este seguirá aplicándose.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2. CASTELLON

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro Técnico.	1157,00
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala.	1150,35
Gobernante o Encargado general, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1129,41
Recepcionista, Administrativo, Cocinero, Camarero.	1121,41
Encargado de economato.	1120,17
Supervisor de colectividades.	1140,41
Aydte. Administrativo.	1097,51
Aydte. de economato, Aydte. de cocina, Aydte. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1093,06
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1067,19
Auxiliar de colectividades.	1085,29

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Herramientas y ropa de trabajo. (mes)		37,83
Idiomas. (mes)		42,21
Pagas extraordinarias	3 (julio y diciembre + Paga beneficios)	
Nocturnidad.	25% sobre salario convenio	
Antigüedad.	Consolidada trabajadores/as anteriores al 1 de enero de 1996	
Festividad de Santa Marta es el 3 de noviembre se considera festivo a todos los efectos		
Premio de Constancia	Como premio de fidelidad y constancia del trabajador, cuando este deje de prestar sus servicios de forma voluntaria una vez cumplidos los 65 años de edad y llevando como mínimo en la empresa diez años de antigüedad en la misma, percibirá de ésta el importe íntegro de una mensualidad, si lleva más de quince años de servicio en la misma empresa, percibirá el importe de dos mensualidades, si más de 20 años el importe de cuatro mensualidades, más de 25 años de servicio en la empresa percibirá el importe de cinco mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los veinticinco. Dichas mensualidades estarán incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas.	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

3. VALENCIA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	1321,41
2º jefe de cocina, 2º jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Administrativo, Técnico, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1272,82
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1199,88
Aydte. de cocina Aydte. Administrativo Aydte. de economato Aydte. de Camarero Auxiliar de colectividades.	1151,24
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1086,91

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Complemento puesto de trabajo		57,60
Festivos abonables	Nivel I	114,71
	Nivel II	110,50
	Nivel III	103,96
	Nivel IV	99,91
	Nivel V	94,20
Horas complementarias	Nivel I	11,04
	Nivel II	10,64
	Nivel III	10,03
	Nivel IV	9,62
	Nivel V	9,07
Horas extras	Nivel I	15,50
	Nivel II	14,60
	Nivel III	14,03
	Nivel IV	13,51
	Nivel V	12,75

Antigüedad.	Consolidada
Nocturnidad	20% sobre salario garantizado (naturaleza nocturna no)
Pagas extraord.	3 (junio, navidad y paga beneficios)
Uniforme.	Facilitado por el empresario o compensación en metálico (anexo III-2. C. hostelería valencia y su provincia).

Complemento de responsabilidad. A su vez, los trabajadores que presten sus servicios en empresas cuya actividad principal sea la de colectividades o restauración social (comedores escolares, etc.) y que, además de realizar las funciones propias de su categoría profesional, se encarguen de tareas de gestión (control de mercancías, inventarios, pedidos, etc.) devengarán a su favor un complemento salarial por la responsabilidad que asumen con la condición de complemento de puesto de trabajo y por el importe de 42,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2008, de 46,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2009, de 50,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2010 y de 54,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2011. Dicho importe no se incluirá en las pagas extraordinarias, manteniéndose su devengo mientras dure dicha actividad. En caso de contratos a tiempo parcial, los importes indicados se prorratearán en función de las horas de trabajo. En caso de venir devengándose cantidades superiores a las indicadas, se mantendrán en los términos que en su día se pactaron. Los trabajadores que realicen dichas tareas y ostenten las categorías de Jefe o 2º Jefe, Jefe de Cocinas o Jefe de Partida, no devengarán el citado complemento salarial

Seguro de accidentes. Las empresas contrataran una póliza de seguro con un capital de 24000.00 Euros, que cubra los riesgos de muerte y extinción de contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente, ocurrido al trabajador durante las 24 horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y por lo tanto subsiste la suspensión de la relación laboral en virtud del art. 48 del E.T, dicha indemnización solo se abonara una vez transcurridas dichas circunstancias**.** Dichas pólizas resultaran igualmente obligadas al abono de las cuantías aseguradas, salvo que el accidente se produzca por imprudencia del accidentado. Serán beneficiarios de la póliza en primer lugar el propio trabajador y en su defecto sus herederos legales
Auxilio por defunción. En el caso de fallecimiento de un trabajador con al menos 10 años de antigüedad en la empresa, derivado de una situación de enfermedad común, esta abonara al cónyuge, hijos o derechohabientes del fallecido una ayuda para paliar los gastos derivados del fallecimiento, equivalente al importe de la percepción mínima garantizada mensual más el complemento de antigüedad en su caso

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

PAÍS VASCO/EUSKADI

1. ALAVA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Encargado de sección.	1644,51
2º jefe de cocina, 2º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Subgobernante o Encargado de sección, Encargado de economato, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1517,06
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Supervisor de colectividades, Aydte. Administrativo, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1401,33
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Conductor, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina,Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1315,38

Complementos salariales

	2019 (+1,5%) – Euros
Plus nochebuena o Nochevieja. Navidad o año nuevo. (x día)	54,11
Plus de domingos y festivos. (por domingo o festivo)	34,09
Bonus 31 de octubre	1538,78
Natalidad. (x hijo)	92,49
Matrimonio.	59,84
Ropa y calzado. (Facilitada por el empresario o cantidad fijada en esta tabla)	12,97 /mes

Antigüedad.	3% - 3 años 8% - 6 años 16% - 9 años
Plus nocturnidad.	25% sobre salario base
Gratificaciones extraordinarias	2 (julio y navidad)
Seguro de accidentes	– En caso de muerte una indemnización de 24.000 euros. – En caso de Incapacidad Permanente Total y Absoluta para todo trabajo, una indemnización de 30.000 euros. – En caso de una Invalidez Permanente Parcial, según el baremo de Invalidez de la Compañía aseguradora. Se incluye el riesgo de infarto de miocardio, cuando éste se produzca durante la jornada laboral, para el caso de muerte. La cobertura será tanto para la vida profesional, como para la privada.
Carnet de manipulador de alimentos	Si la asistencia a la formación y/o trámites para la obtención y renovación del Carné de Manipulador (acciones formativas) se realizan dentro de la jornada laboral, se considera el tiempo invertido como permiso retribuido. Si la realización de la formación, impartición y/o trámites se lleva a cabo fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido se considera: • En la obtención inicial del carné (documento acreditativo de la formación), el 50 por ciento como permiso retribuido. • En la renovación del carné, el 100 por ciento como permiso retribuido.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

2. GUIPUZCOA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1660,21
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Administrativo, Técnico.	1560,52
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Aydte. Administrativo.	1427,81
Aydte. de cocina Aydte. de economato Aydte. de Camarero Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1361,29
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades.	1327,89
Auxiliar de cocina.	1315,38

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Antigüedad. Mínimo (Por trienios en función del nivel salarial)		56,53
Antigüedad Máximo (Por trienios en función del nivel salarial)		73,46
Nocturnidad.	25% sobre salario ordinario	
Gratificaciones extraordinarias	2 (julio y septiembre)	
Ropa de trabajo.	Facilitada por la empresa	
Seguro colectivo	Muerte o invalidez absoluta o total por enfermedad 8.017 Muerte o invalidez absoluta o total por accidente 15.584 Muerte accidente de circulación 23.334	
Promoción Euskera	Abono de la matricula curso centro oficial (fuera del horario de trabajo)	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

3. VIZCAYA

Salario base

	2019 (+1,5%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro.	1562,63
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general Administrativo, Encargado de economato, Encargado de sección, Encargado de sección, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1483,98
Responsable de servicio, Recepcionista, Técnico, Cocinero, Camarero, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otras ciencias salud), Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1378,98
Aydte. Administrativo, Aydte. de cocina, Auxiliar de colectividades, Aydte. de Camarero.	1302,35
Aydte. de economato, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina.	1213,11

Complementos salariales

		2019 (+1,5%) – Euros
Plus de desgaste de herramientas. (Facilitada por el empresario o cantidad fijada en esta tabla)		38,25 /mes
Antigüedad.	3% - 3 años Acumulado 5% - 6 años 8% 8% - 9 años 16% 10% - 14 años 26% 12% - 19 años 38% 7% - 24 años 45%	
Nocturnidad.	Se estará a lo dispuesto en el convenio de hostelería de Vizcaya.	
Pagas extraordinarias	3 (abril, julio y diciembre)	
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	
Compensación por vinculación	Si el trabajador ha prestado servicios continuados para la empresa durante al menos 18 años y cesa en la misma por decisión propia y tras haber alcanzado la edad de 59 años, tendrá derecho a una compensación salarial consistente en percibir de una sola vez la cuantía equivalente a seis veces el importe unitario resultante de sumar el valor mensual del salario base y el complemento por antigüedad que el trabajador acredite en la fecha de su cese; y una vez más el importe unitario de dicha compensación por cada cuatro años que excedan de los 18 de referencia. Además, en el supuesto de que el último cuatrienio no fuera completo, si la fracción resultante fuera inferior a dos años se le abonará el 50% del citado importe unitario; en otro caso, el 100%.	
Seguro de vida	– Fallecimiento por enfermedad: 7.800 euros. – Por invalidez permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez: 7.800 euros. – Fallecimiento por accidente de cualquier naturaleza: 15.600 euros. – Fallecimiento en accidente de circulación, ya sea como conductor, pasajero o peatón: 23.400 euros.	

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Disposición adicional segunda. *Reglas de concurrencia.*

El presente acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 ET respecto del ámbito sectorial de colectividades descrito en el artículo 1 del presente Convenio. Por lo que, además de tener, rango de Convenio colectivo, regula la estructura y las reglas de concurrencia entre diferentes ámbitos.

El presente Convenio, y salvo acuerdo expreso, se aplicará en cada territorio (y dentro de él en cada ámbito funcional) a la finalización de la vigencia inicial ordinaria de los Convenios de aplicación anteriores. Teniendo en cuenta, a tal efecto, la fecha de constitución de la mesa de negociación del presente Convenio.

A partir de cada concreta entrada en vigor del presente Convenio, los Convenios que estuvieran aplicándose, dejaran de regular el ámbito de colectividades aunque no modifiquen la descripción de su ámbito funcional sectorial con denominaciones genéricas de hostelería o cualquier otra denominación similar comprensiva del presente ámbito funcional de los puestos de trabajo del sector de colectividades. En consecuencia, será prioritario y excluyente este Convenio desde su entrada en vigor respecto de cualquier otro posible a excepción de lo recogido en el artículo 84.2 del ET; aplicándose el presente criterio junto con el de la pérdida de vigencia natural y la fecha de constitución de la mesa negociadora del presente Convenio para la resolución de cualquier conflicto de concurrencia entre Convenios de distintos ámbitos.

Disposición adicional tercera. *Garantía de ocupación monitores comedor y vigilantes de patio.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la situación económica y de la situación de gestión de los comedores escolares, tanto en cuanto se refiere al tiempo de contratación a tiempo parcial del colectivo de monitores/as de comedor y vigilantes de patio. Especialmente cuando se prestan servicios para colegios públicos o subvencionados, tanto en cuanto algunas personas tienen contratos de trabajo a tiempo parcial inferior al tiempo que debería de durar la prestación de servicios y que en muchas ocasiones deriva de los ratios que contienen los pliegos de condiciones de ejecución de los trabajos.

Por ello, y a título obligacional, las partes alcanzan los siguientes compromisos:

1. Se crea una comisión territorial mixta que se encargará de la gestión de concienciación y explicación a las Administraciones Públicas relacionadas con el supuesto descrito, para que se modifiquen, adecuen o se adapten los pliegos de condiciones de forma que se pueda durante la vigencia del presente Convenio realizar una contratación a tiempo parcial con una duración mínima de dos horas, en los términos que se exponen en el siguiente compromiso.

2. Como garantía de ocupación, en exclusiva para el personal en comedores escolares y cuidadores/as de patio, que prestan su servicio en la comida de medio día, se establecen los siguientes porcentajes de personal de dicho colectivo que su jornada será como mínimo de dos horas por día de trabajo efectivo:

- A enero de 2016 el 70 %
- A enero de 2017 el 80 %
- A enero de 2018 el 90 %
- A enero de 2019 el 100 % cuando la Comisión mixta establezca las excepciones que posibiliten este cumplimiento, incluida como tal que la jornada sea partida o no, así como la existencia de actividades extraescolares que requieran del servicio.

Es la comisión mixta la única competente para la correcta interpretación, seguimiento y exclusivo control del presente compromiso obligacional.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

Disposición adicional cuarta.

En cuanto así se mantenga y las partes no acuerden otro régimen, la subrogación convencional en el ámbito funcional de éste Convenio se regirá por lo dispuesto en el capítulo XII del acuerdo laboral estatal de hostelería, incluido su desarrollo y modificación por la jurisprudencia y, en especial, en lo relativo a los derechos y garantías de la representación legal y unitaria de los trabajadores.

Disposición transitoria primera. Aplicación de las condiciones contenidas en los Convenios colectivos sectoriales de hostelería a la plantilla de las empresas que vengan aplicando los mismos al personal con puesto u ocupación de monitor/a.

Las empresas que vinieran aplicando los Convenios colectivos de hostelería a puestos u ocupaciones de monitor/a y en los territorios que lo venían haciendo, seguirán aplicando las condiciones contenidas en los mismos al personal vinculado a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo estatal. Al personal que resulte contratado tras la firma del presente Convenio para dichos puestos u ocupaciones, mantendrán las condiciones de los Convenios colectivos de hostelería durante la vigencia de los mismos.

La comisión paritaria determinará a la mayor brevedad posible las tablas correspondientes con el fin de facilitar su aplicación. Sin embargo, cuando las contrataciones se vinieran realizando fuera de los Convenios de hostelería les será de aplicación las reglas de concurrencia respecto a los correspondientes Convenios colectivos para las nuevas contrataciones.

Cuando surjan controversias sobre la concreta interpretación y alcance de lo dispuesto en la presente disposición transitoria, la Comisión Paritaria del Convenio resolverá en su seno las mismas, atendiendo a la realidad de cada empresa interesada.

Disposición transitoria segunda. Comisiones de trabajo.

Dada la complejidad del presente Convenio colectivo y con el objeto de llegar a la homogeneización del conjunto de condiciones recogidas en él, desde su firma y hasta la finalización de su vigencia, se crean unas comisiones de trabajo compuestas cada una de ellas por 8 personas, 4 por parte patronal y dos por cada una de las organizaciones sindicales firmantes. Dichas comisiones son:

– Comisión de salarios: Cuyo objetivo será la reestructuración salarial y la homogeneización plena de las tablas del Convenio colectivo. Será la encargada de corregir cualquier error u omisión que haya podido existir en la transposición de tablas y conceptos salariales.

– Comisión de Jornada y Empleo: A pesar de haber realizado un esfuerzo inicial pactando partes generales en esta materia, las partes entienden que no es suficiente y que se deben continuar los trabajos. Será la encargada, además, de corregir cualquier error u omisión que haya podido existir en la transposición de las partes específicas relativas a cada provincia, hasta la homogeneización plena.

– Compromiso de mantenimiento de empleo indefinido: A lo largo de la vigencia del Convenio colectivo, las empresas mantendrán el nivel de empleo fijo a nivel sectorial. El compromiso se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que, independientemente de los controles y seguimiento anuales, se verificará al final de la vigencia del mismo. Se tratarán en esta comisión cuestiones relativas a traslados, compromisos de empleo estable, homogeneización de la contratación.

Esta comisión, deberá estudiar la siguiente cláusula: «Dada la especial singularidad del sector, se reconoce la especial situación de la adscripción de trabajadoras/es a efectos subrogatorios en concretos centros de trabajo, así como a los efectos de la consideración de dichos centros como unidades productivas a la hora de determinar las causas objetivas y especiales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo cual, no será obstáculo para que sea de aplicación íntegra la normativa general de movilidad con las especialidades propias del sector.»

– Comisión de formación.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es

– Comisión Institucional: Se adquiere el compromiso por las partes de que en el Sector Colectividades, los sindicatos firmantes participen de forma efectiva en la negociación de los pliegos de condiciones que se pacten con la Administración Pública en el ámbito de aplicación del presente Convenio (tales como Consejerías de Educación y de Sanidad de las Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales, etc.) y con la Administración Central del Estado, si fuera pertinente.

A estos efectos se creará una Comisión Sectorial de Restauración Colectiva, que será paritaria en su composición y que estará formada por un/a representante de UGT, uno/a de CC.OO., dos representantes de la patronal, y un/a asesor/a por cada una de las partes.

A su vez, esta comisión servirá de interlocución para intentar limitar prácticas fraudulentas que atenten contra la competencia entre las empresas y contra los derechos de los trabajadores.

Los trabajos que realicen estas comisiones, y por lo tanto cualquier referencia hecha a lo largo del Convenio a las mismas, en ningún caso serán de negociación, dejando cualquier materia que requiera de dicha labor a la Comisión o comisiones que tienen legalmente atribuida esa función.

Disposición transitoria tercera

Hasta que se produzca la homogeneización definitiva, se mantendrán vigentes las cláusulas de los Convenios de procedencia relativas a conciliación de la vida familiar y laboral y en relación con el régimen de ascensos, vacantes y promociones.

En lo no regulado, se estará a lo emanado de los Convenios de procedencia, previa consulta de la Comisión Paritaria

Disposición final. *Entrada en vigor en Santa Cruz de Tenerife.*

En el territorio de Santa Cruz de Tenerife las partes son conocedoras de la firma de un Convenio colectivo nuevo con vigencia 2018-2022, por lo que el presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de la firma de aquel.

cve: BOE-A-2019-9171
Verificable en http://www.boe.es