

Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0088/2024

Fecha: 28/06/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MAGDALENA MARIA PLATA PLATA

Código 21000585011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE HUELVA**.

VISTO el texto del **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE HUELVA**, que fue suscrito el 21 de junio de 2024 por los representantes, por un lado, de la Asociación Provincial de Empresarios Hoteleros de Huelva, la Asociación Provincial de Camping de Huelva y la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Huelva y por otro, de los sindicatos Comisiones Obreras (CC. OO) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-9ed3-90fa-a251-1205-fd3c-3419-ed54-1f57

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 28/06/2024 10:47 | NOTAS : F



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-9ed3-90fa-a251-1205-fd3c-3419-ed54-1f57

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 28/06/2024 10:47 | NOTAS : F



**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA
HOSTELERÍA DE HUELVA, PERIODO (2024/2027)**

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HUELVA PARA LA INDUSTRIA
DE
HOSTELERIA**

CAPÍTULO I:
DISPOSICIONES GENERALES (arts. 1 a 10)

CAPÍTULO II:
SISTEMA RETRIBUTIVO (arts. 11 a 18)

CAPÍTULO III:
TIEMPO DE TRABAJO (arts. 19 a 22)

CAPÍTULO IV:
CONTRATACION (arts. 23 a 25)

CAPÍTULO V:
BENEFICIOS SOCIALES (arts.26 a 32)

CAPÍTULO VI:
CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS Y PROFESIONAL (arts. 33 a 34)

CAPÍTULO VII:
OTRAS DISPOSICIONES (art. 35 a 37)

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1º.- LEGITIMACIÓN, ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Las partes que han concertado el presente convenio, son; por la representación de los trabajadores, las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) y por la representación empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios Hoteleros de Huelva, Asociación Provincial de Camping de Huelva y la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Huelva, (miembros del Círculo Empresarial de Turismo de Huelva) reconociéndose ambas partes mutuamente como únicos representantes válidos para la negociación de este convenio.

El Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria a todas las empresas y trabajadores del Sector de Hostelería de la provincia de Huelva.

Se incluyen en él todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, cualquiera de las actividades descritas, de forma no exhaustiva, en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para



el sector de hostelería (ALEH) fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal de este sector, así como a los trabajadores contratados por las mismas.

A las actividades desarrolladas en los departamentos o servicios de habitaciones y por camareras de pisos, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les será de aplicación, las condiciones económicas y laborales del vigente convenio de Hostelería, debiendo las empresas sujetas al ámbito funcional de este convenio articular las medidas necesarias para que las empresas contratistas o subcontratistas, apliquen tales condiciones económicas y laborales del mismo a dicho personal externalizado.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afectará a las relaciones laborales entre las empresas y el personal de hostelería, actividades turísticas y similares incluidas en el ámbito funcional, de toda la provincia de Huelva.

ARTÍCULO 3º.- VIGENCIA.-

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años y se extenderá, independientemente de la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral, desde la fecha de 1 enero de 2024 al 31 de diciembre del año 2027.

Pactados los salarios y resto de conceptos económicos para 2024, 2025, 2026 y 2027 se procede a figurar en el presente Convenio las tablas salariales y demás conceptos económicos para dichos años. Tanto las tablas como los demás conceptos salariales, independientemente de la fecha de publicación en el BOP, tendrán carácter retroactivo desde el 01.01.2024.

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

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA, PRÓRROGA Y ULTRAactividad.

Si alguna de las partes deseara denunciar el convenio, para negociar el siguiente, deberá presentar el correspondiente escrito de denuncia a la otra parte y a la Autoridad Laboral dentro de la primera quincena del mes de septiembre del año 2.027 o en el mismo mes de cualquiera de las prórrogas del presente convenio.

De mediar denuncia, ambas partes acuerdan fijar la primera quincena del mes de octubre del último año de vigencia del Convenio, para el comienzo de las deliberaciones de un nuevo convenio, una vez cumplido los trámites obligatorios.

De no llevarse a efecto la denuncia en las condiciones de tiempo y forma expresados, se entenderá prorrogado el presente Convenio.

Josefa Bana
Rafael
P
P
P
P
P



Denunciado el convenio colectivo permanecerá vigente el presente tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales hasta que se apruebe, se publique y entre en vigor uno nuevo.

ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta

ARTÍCULO 6º.- GARANTÍA "AD PERSONAM".-

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más beneficiosa para cualquiera de sus trabajadores o trabajadoras, en relación con las pactadas en este convenio, subsistirán como garantía personal para quienes vengan gozando de ellas sin perjuicio del principio general compensatorio establecido por la Ley.

ARTÍCULO 7º.- DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en este convenio se estará a lo regulado en el Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de carácter socio-laboral.

ARTÍCULO 8º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

Se estará a lo dispuesto y contenido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9º.- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Las personas trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

ARTÍCULO 10º.- COMISIÓN PARITARIA

Convenio Colectivo Provincial HOSTELERIA HUELVA 2024-2027

Yanfa Bao

Rosario

Juan alba



Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue, en su caso, debiendo tener conocimiento de la iniciación de procedimientos de inaplicación del presente Convenio y/o de la decisión de su inaplicación, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Jonja Bar

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio colectivo.
- Emitir informes ante cualquier otra consulta planteada por las partes.
- Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta comisión paritaria.

Composición de la Comisión Paritaria:

- La Comisión Paritaria estará compuesta por OCHO miembros, (4 por parte de las organizaciones empresariales firmantes del convenio y otros 4 por las organizaciones sindicales firmantes, 2 por U.G.T. y 2 por CC.OO).
- A estos efectos, se designa como sede de la Comisión Paritaria, el Centro de Mediación y arbitraje de la Delegación de Empleo de Huelva, sito en Camino del Saladillo s/n (21007-Huelva). Cualquiera de las partes que sean notificadas del inicio de cualquier procedimiento que requiera la intervención de esta Comisión Paritaria, estará obligado a comunicar fehacientemente al resto de miembros dicha circunstancia.

Cada una de las partes podrá acudir a las reuniones con un asesor o asesora, que, igualmente, contará con voz, pero no con voto.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las dos representaciones Sindicales y uno de las representaciones Empresariales, habida cuenta de que con independencia del número de personas que acudan a cada reunión, los acuerdos sólo se podrán adoptar por la mayoría de cada parte en función del porcentaje de representatividad de cada una y, en caso contrario, se levantará acta sin acuerdo. El plazo de constitución y de resolución de la comisión paritaria no podrá exceder de 20 días desde que se ponga en su conocimiento cualquier cuestión que deba sometersele.

CAPITULO II: SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 11º.- RETRIBUCIONES

Convenio Colectivo Provincial HOSTELERIA HUELVA 2024-2027



Los sueldos iniciales y fijos para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 son los que figuran en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.

- 2024: Se incrementarán las tablas salariales vigentes y demás conceptos económicos a 31/12/2023 en un 5%, con efectos retroactivos desde el 01/01/2024
- 2025: Se incrementarán un 4% las tablas salariales y demás conceptos económicos, en sus respectivos importes fijados para el año 2024.
- 2026: Se incrementarán un 4% las tablas salariales y demás conceptos económicos, en sus respectivos importes fijados para el año 2025.
- 2027: Se incrementarán un 2% las tablas salariales y demás conceptos económicos, en sus respectivos importes fijados para el año 2026.

Josja Bas

En el Anexo I del presente convenio se establecen las tablas salariales correspondientes a los años 2024, 2025, 2026 y 2027

Se pacta, asimismo, que las diferencias salariales que correspondan como consecuencia de la actualización de las tablas salariales desde el uno de enero de 2024, deberán abonarse siempre que la publicación del convenio se haga antes del día 15 del mes, durante ese mismo mes. En caso de que el convenio se publique a partir del día 15 del mes, dichos atrasos se podrán abonar durante el siguiente mes a su publicación.

[Signature]

[Signature]

ARTÍCULO 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en la fecha del 15 de julio y otra el 15 de diciembre, en la cuantía del salario garantizado del presente Convenio, más la antigüedad a que tenga derecho.

Ambas gratificaciones se abonarán de acuerdo con el salario que se tenga reconocido en los días 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente. Asimismo, tendrán derecho a percibir el día 15 de abril, una gratificación consistente en 30 días del salario garantizado, con la antigüedad.

A las personas que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo transcurrido.

ARTÍCULO 13º.- GRATIFICACIONES DE LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE.-

Todo el personal que trabaje a partir de las doce de la noche, en los días 24 y 31 de diciembre, percibirá una gratificación especial, no salarial, de: 129,10 €

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



para el año 2024, 134,26 € para el año 2025, 139,63 € para el año 2026 y 142,42 € para el año 2027

ARTÍCULO 14º.- ANTIGÜEDAD

Los aumentos de antigüedad, que no tendrán carácter acumulativo, serán de la siguiente cuantía:

- a) Un 5% sobre el salario pactado en el presente convenio, al cumplirse los tres años efectivos al servicio de la empresa.
- b) Un 10% al cumplirse los seis años.
- c) Un 17% al cumplirse los nueve años.
- d) Un 27% al cumplirse los catorce años.
- e) Un 39% al cumplirse los diecinueve años.
- f) Un 45% al cumplirse los veinticuatro años.
- g) Un 50% al cumplirse los veintinueve años, y un 2% de incremento por cada año más de servicio.

Dichos porcentajes lo serán de aplicación sobre el Salario Base del Convenio hasta el día 31 de mayo de 1997.

A partir de 1º de junio de 1997 la antigüedad se calculará aplicando estos porcentajes, no sobre el salario base, sino al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, quedando como consecuencia las cantidades que se percibían por este concepto según la fórmula anterior congeladas hasta tanto sean superadas por la nueva fórmula de cálculo aquí establecida.

A quienes al 31 de mayo de 1997 se les congeló la antigüedad en los términos que constan en el párrafo anterior, el importe que a esa fecha tenían en concepto de antigüedad, se convertirá en un complemento personal que durante el período de vigencia de este convenio se verá incrementado con el porcentaje de subida pactado para la tabla salarial.

Durante el periodo de vigencia de este convenio se congela el devengo y cómputo de adquisición de nuevos tramos (años, trienios, quinquenios....) de forma que la cantidad que se percibía al principio sea la misma que al final de su vigencia así como los derechos de adquisición de nuevos tramos.

ARTÍCULO 15º.- COMPLEMENTO EN ESPECIE

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención. Igualmente, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa, alojamiento.



El complemento en especie de manutención podrá sustituirse, siempre que así lo pida la persona interesada, salvo en cafeterías, en las que la sustitución antes prevista corresponde decidirla a la empresa, mediante la entrega de la cantidad de: 47,75 €/mes durante el año 2024, 49,66 €/mes durante el año 2025, 51,65 €/mes durante el año 2026 y 52,68 €/mes durante el año 2027

El complemento en especie de alojamiento se compensará y sustituirá, si así lo determina la empresa, mediante la entrega al trabajador o trabajadora de: 13,58 €/mes durante el año 2024, 14,12 €/mes durante el año 2025, 14,68 € durante el año 2026 y 14,98 €/mes durante el año 2027.

ARTÍCULO 16º.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.-

Todo el personal de cocina que ponga al servicio de la empresa sus utensilios particulares (cuchillos, espátulas, etc.) percibirá de la empresa la cantidad de: 47,67 €/trimestre durante el año 2024, 49,58 €/trimestre durante el año 2025, 51,56 €/trimestre 2026 y 52,59 €/trimestre durante el año 2027

ARTÍCULO 17º.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO.-

Tendrán derecho a percibir el plus de desplazamiento quienes tengan su residencia fuera de los límites urbanos en los que esté enclavado su centro de trabajo, teniéndole que abonar la empresa, con independencia del lugar de residencia, y siempre y cuando la empresa no ponga el medio de transporte, la cantidad de: 72,61 €/mes durante el año 2024, 75,51 €/mes durante el año 2025, 78,53 €/mes durante el año 2026 y 80,10 €/mes durante el año 2027.

Los trabajadores /as, que a la entrada en vigor del presente convenio, venían percibiendo, en concepto de Plus de Desplazamiento, una cantidad superior a la anteriormente reseñada, mantendrán dicha cantidad como condición más ventajosa.

Para el personal que, al comienzo de la misma o una vez terminada su jornada laboral, no encuentren medio de locomoción urbana y tampoco los tengan propios, cada empresa facilitará a su cargo el medio de locomoción necesario para su desplazamiento a los domicilios respectivos.

Se adopta el acuerdo de constituir una Comisión de estudio para la conversión de este Plus de Desplazamiento en Un Plus de Productividad.

ARTÍCULO 18º.- TRABAJOS NOCTURNOS.-

La nocturnidad se retribuirá específicamente de la siguiente forma:

A las personas cuya actividad se desarrolle permanente y completamente en turno de noche percibirán un complemento consistente en un 25% de sus salarios regulados en el presente convenio más la antigüedad.



Quienes eventualmente sustituyan a alguien con turno de noche, percibirán un 25% de sus salarios por hora trabajada durante el período de sustitución.

El personal cuya actividad no se desarrolle completamente dentro del período nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio ya que se han establecido atendiendo a su propio horario de trabajo.

CAPITULO III: TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19º.- JORNADA DE TRABAJO.-

La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales; la jornada anual será de 1.808 horas de trabajo efectivo. Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de nueve horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

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 trabajadoras 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, salvo en los cambios de turno.

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.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará necesariamente del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado salvo en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana. Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.



Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, con respeto a los posibles acuerdos preexistentes, se habilita la aplicación del art. 7.2 del R.D 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. A efectos de establecer la fórmula de compensación de estos descansos, está se acordará con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En lo referente a interrupciones por comida, en jornada partida, y cuando uno de los tramos sea igual o superior a 5 horas continuadas, y en jornada continuada, se dispondrá de 30 minutos de descanso para "el bocadillo" que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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 la empresa y la persona trabajadora.

En aquellos centros de trabajo que tengan 4 o más trabajadores personas trabajando, todos ellos disfrutarán de dos días de descanso semanal. Si tienen 6 o más trabajadores, los dos días serán continuados.

En los centros de trabajo de menos de cuatro trabajadores, en plantilla, todos ellos disfrutarán de 48 horas de descanso semanal continuadas.

ARTÍCULO 20º.- VACACIONES.-

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos, dentro del año natural, y pudiéndose fraccionar tan sólo en dos veces por acuerdo entre, la empresa y la persona trabajadora, percibiendo ésta las retribuciones a que tengan derecho.

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.

Se percibirá una Bolsa de Vacaciones de: 94,26 € durante el año 2024, 98,03 € durante el año 2025, 101,95 € durante el año 2026 y 103,99 durante el año 2027

En consonancia con lo determinado en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



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

ARTÍCULO 21º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

La persona trabajadora, previo aviso y justificación excepto en los supuestos de días por asuntos propios que no requerirán justificación, pero si previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de matrimonio o registro de parejas de hecho 15 días.
- b) Por nacimiento de hijo/a, 4 días.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, si se produce dentro de la provincia; y 4 días si se produce en el resto de España.
- d) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días.
- e) Por matrimonio de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día si es en la localidad de residencia, 2 días si es dentro de la provincia, y 3 días en el resto de España.
- f) Por traslado del domicilio habitual, 2 días si es dentro de la provincia y 3 días en el resto de España.
- g) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes cuando la persona trabajadora realice estudios, justificando su asistencia a los mismos, con un máximo de dos convocatorias.
- h) Dos días por asuntos propios, siempre que se avise por parte del trabajador o trabajadora con antelación a la determinación de los turnos de trabajo semanales por parte de la dirección de la empresa, salvo por una causa sobrevenida o de causa de fuerza mayor y no sea solicitado por más de un 5% de la plantilla simultáneamente. Serán proporcionales al tiempo de contratación durante cada año natural con un mínimo de cuatro horas para los contratos de duración inferior a tres meses.
- i) En caso de adopción o acogimiento, 5 días.

ARTÍCULO 21 BIS.- PERMISO NO RETRIBUIDO

Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso no retribuido de 8 horas anuales para acompañar a descendientes menores o discapacitados o ascendientes que dependan de ellos a consulta médica.



Para poder disfrutar de este permiso, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con 5 días de antelación a la fecha del disfrute de dicho permiso. No obstante lo anterior, ese plazo de 5 días de preaviso, podrá ser inferior siempre que exista una causa justificada de urgencia o causa de fuerza mayor, que impida cumplir con la regla general de preaviso determinada.

En departamentos que cuenten con menos de 10 personas rabajadores y hasta 20 trabajadores sólo podrá disfrutar de este permiso una persona durante el mismo periodo o fecha de disfrute

En departamentos que cuenten con más de 20 trabajadores, podrán disfrutar de este permiso en el mismo periodo o fecha de disfrute un máximo de 5% de la plantilla que conforme ese departamento.

Las horas empleadas en este permiso se recuperarán en el plazo de cuatro meses de común acuerdo con la empresa

Si por cualquier motivo estas horas empleadas no se pudieran compensar o recuperar, se detraerá de la nómina del quinto mes siguiente a su disfrute o en la liquidación correspondiente (ejemplo cierre de temporada) a razón del valor de una hora ordinaria.

ARTÍCULO 22º.- PAREJAS DE HECHO.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que estén inscritas como tal en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

CAPITULO IV: CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 23º.- EMPLEO INDEFINIDO.

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece, para todas las empresas incluidas en el ámbito del convenio que tengan 9 o más, personas en plantilla, que los contratos de duración indefinida (fijos y discontinuos) supondrán un 40% de la totalidad del personal de la empresa que se trate.

En las empresas de temporada no se aplicará dicho porcentaje durante el periodo sin actividad.

Para calcular este porcentaje se tendrá en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año por todas las personas trabajadoras del establecimiento, incluidas las de prestación de servicios y subcontratación, dividido por 360 días naturales, estarán excluidas las extras, de forma que, para 2023, se tomará



como referencia las jornadas realizadas durante 2022, y así sucesivamente para el periodo de vigencia del Convenio.

Para las empresas de temporada, el número de días que se utilizarán para la división será la media de los días trabajados en temporada de cada establecimiento.

ARTÍCULO 24º.- CONTRATOS DE TRABAJO FIJOS DISCONTINUOS.-

En el caso de que alguna empresa proceda a la contratación de personal para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, entendiéndose por tal aquél que se encuentra definido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, deberá respetarse el orden y la forma que se determina a continuación, pudiendo el trabajador o trabajadora, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

1º Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación no se produjera ésta.

2º Cuando una persona fuera excluida por la contratación alguien con menor antigüedad en la misma especialidad.

El llamamiento deberá efectuarse cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados/as en forma fehaciente, por escrito y/o de manera telemática (preferentemente vía SMS, WhatsApp, o cualquier otro sistema de mensajería), con una anticipación de, al menos 5 días en relación a la fecha prevista de activación del servicio, y por orden de antigüedad de cada especialidad. No obstante, lo anterior, ese plazo de 5 días mínimo para realizar el llamamiento podrá ser menor en casos de incremento sobrevenido de la actividad, nunca inferior a 48 hm, o causa de fuerza mayor. A tal efecto las empresas elaborarán una relación de personas con nombre, apellidos, antigüedad y categorías que se expondrá públicamente y se notificará a la representación legal de los/as trabajadores y trabajadoras.

En aplicación del art. 16.5 E.T, se acuerda la utilización en el sector de la figura del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial. Estos contratos sólo se podrán celebrar por un número de horas mínimo del 50% de la jornada diaria. Las personas contratadas bajo esta modalidad tendrán el derecho a consolidar, mediante una novación contractual, el 50% de las horas complementarias realizadas en cada anualidad.

ARTÍCULO 25º.- CONTRATO DE DURACION DETERMINADA.-

A tenor de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que en los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción la duración máxima podrá ser de 12 meses.



CAPITULO V: BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 26º.- BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-

En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, producido durante la vigencia de este Convenio, las empresas complementarán a su cargo una cantidad suficiente para que el trabajador alcance el 100 por 100 de su salario entre lo que perciba por Ley y lo que percibiría en cada momento en este convenio, o sea, sueldo garantizado, más antigüedad, inclusive en las pagas extraordinarias. Se tendrá derecho a dicha prestación económica desde el primer día.

Las empresas tendrán la facultad de que por el médico de empresa o por el que se designe, sea visitado en su domicilio y reconocido cuantas veces se estime necesaria. Del informe emitido por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

La cantidad que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrá el carácter de compensación o indemnización por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida la cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Trabajo, conformada por los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, al objeto de buscar alguna fórmula que permita luchar contra el absentismo. En el caso de alcanzar un acuerdo en el seno de esta Comisión de Trabajo, dicho acuerdo se incorporará al texto del presente Convenio.

ARTÍCULO 27º.- ROPA DE TRABAJO.-

Correrá a cargo de las empresas, teniendo una renovación anual. Se tendrá derecho a dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, incluidos los zapatos.

ARTÍCULO 28º.- PREMIO DE JUBILACIÓN

Al personal que cese voluntariamente 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.

No percibirán las indemnizaciones pactadas quienes cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas.



Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder a la persona trabajadora de la seguridad social, y la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

En la consideración de que este artículo no contempla ningún concepto susceptible de ser externalizado a tenor de lo dispuesto en la ley, las partes convienen en acordar esta cláusula de vinculación a la totalidad expresa de manera que si en algún momento surgiera cualquier eventualidad que pusiera en entredicho esta circunstancia y máxime si alguna empresa se viera afectada por denuncia o expediente administrativo alguno al respecto, el presente convenio en su totalidad se considerará nulo a todos los efectos y la negociación del mismo se retrotraerá al momento anterior al de su firma sin que ninguna de las partes se viera comprometida por las concesiones o contrapartidas que se hubiesen otorgado para llegar a la firma del mismo, debiendo continuarse las negociaciones a partir de ese momento.

ARTÍCULO 29º.- GRATIFICACIONES ESPECIALES POR MATRIMONIO

Todo el personal de la empresa afectada por este convenio, 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/a 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, entendiéndose que el personal fijo discontinuo tendrá derecho al mismo en su integridad, con independencia de los días de trabajo anuales.

ARTÍCULO 30º.- BOLSA DE ESCOLARIDAD.-

A quienes tengan hijos/as en edad escolar y que cursen estudios en Educación Infantil (primer y segundo ciclo), Primaria, Secundaria, Bachiller, Formación Profesional, Universitaria y asimilados que justifiquen su matrícula en el curso que estén desarrollando, así como hijos o hijas, con alguna discapacidad, las empresas les abonarán una ayuda de: 94,89 € durante el año 2024, 98,68 € durante el año 2025, 102,63 € durante el año 2026 y 104,68 durante el año 2027.

Dicha ayuda se hará extensiva a la persona trabajadora cuando sea ella la que curse alguno de los referidos estudios, debiéndose justificar la matrícula de la misma forma. Esta cantidad se abonará en septiembre, fijándose la fecha del día 15 del citado mes como tope máximo para percibir dichas cantidades. Al objeto de que quienes tengan la condición de temporeros/as, puedan tener



acceso al importe de dichas gratificaciones, éstas serán prorrateadas por sextas partes percibiendo a la finalización del contrato de trabajo las partes proporcionales a que tengan derecho, con arreglo al tiempo trabajado.

En el caso de que las dos personas progenitoras trabajen en la misma empresa sólo tendrá derecho a percibir la ayuda uno o una a su elección.

ARTÍCULO 31º.- TRABAJADORES CON INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.-

En los centros de trabajo con más de 25 personas trabajadoras, en el caso de que una de ellas sea declarada en IPT (Incapacidad para su puesto de trabajo), la empresa deberá solicitar un informe al Servicio de Prevención concertado, ya sea propio y ajeno, quién lo emitirá en un plazo máximo de 15 días, acerca de los puestos de trabajo que pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida. Dicho informe será notificado al Comité de Seguridad y Salud. En caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo en estas condiciones, la empresa deberá indemnizarle con la cantidad de: 4.840,86 € durante el año 2024, 5.034,49 € durante el año 2025, 5.235,87 € durante el año 2026 y 5.340,59 € durante el año 2027.

A estos efectos las empresas podrán concertar una póliza de Seguros que cubra dicha eventualidad.

ARTÍCULO 32º.- PÓLIZA DE SEGUROS.-

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores y trabajadoras o, en su caso, a sus derecho habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, una indemnización de: 26.937,31€ durante el año 2024, 28.014,80 € durante el año 2025, 29.135,39 € durante el año 2026 y 29.718,10 € durante el año 2027.

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.

El incremento de la indemnización con respecto a la establecida en el convenio anterior, entrará en vigor transcurridos 15 días desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPITULO VI:

CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS Y PROFESIONAL

ARTÍCULO 33º.- CLASIFICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS.-

Se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio.



ARTÍCULO 34º.- CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS.-

Se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente convenio.

CAPITULO VII: OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 35º.- MUJERES EMBARAZADAS.-

A partir del 5º mes de embarazo y dentro de las posibilidades de organización del centro de trabajo, la trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo idóneo a su estado si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original.

Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo la trabajadora embarazada pasará a situación de IT y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

ARTÍCULO 36º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

Asimismo, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el ALEH, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 37º.- DERECHOS SINDICALES.-

En materia de derechos sindicales Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia. Cualquier miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal podrá acumular para sí mismo las horas sindicales del resto de sus compañeros/as de su misma empresa y dentro de cada mes correspondiente, contando con la autorización por escrito de los delegados/as que le ceden sus horas, no podrá acumular sus propias horas ni las de sus compañeros/as para otros meses. Para hacer uso de dichas horas sindicales, se establece con carácter general que se avise por parte del/la representante sindical a la empresa con antelación a la determinación de los turnos de trabajo semanales por parte de la dirección de la empresa, salvo por una causa sobrevenida o de causa de fuerza mayor

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA:



Las partes firmantes del presente convenio constituirán una comisión de trabajo al objeto de adaptar las categorías profesionales recogidas en este convenio a lo dispuesto en esta materia en el ALEH. Si la comisión de trabajo alcanzase un acuerdo en esta materia en el transcurso de la vigencia de este convenio se constituirá una nueva mesa negociadora para incluir el citado acuerdo en el texto del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes acuerdan convocarse como Comisión Negociadora para analizar y debatir las condiciones salariales que pudiera recoger un Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de ámbito Estatal, vigente para el año 2027

ANEXO I

Tablas Generales

	2024			
	A	B	C	D
GRUPO 1º	1.689,51 €	1.588,38 €	1.494,43 €	1.423,92 €
GRUPO 2º	1.541,32 €	1.447,43 €	1.400,39 €	1.329,89 €
GRUPO 3º	1.353,45 €	1.282,88 €	1.235,94 €	1.165,42 €
GRUPO 4º	1.306,43 €	1.235,94 €	1.188,97 €	1.141,98 €
GRUPO 5º	1.235,94 €	1.188,97 €	1.165,42 €	1.118,48 €
GRUPO 6º	1.118,48 €	1.071,48 €	1.047,96 €	1.001,01 €

	2025			
	A	B	C	D
GRUPO 1º	1.757,09 €	1.651,91 €	1.554,21 €	1.480,87 €
GRUPO 2º	1.602,97 €	1.505,32 €	1.456,40 €	1.383,08 €
GRUPO 3º	1.407,59 €	1.334,19 €	1.285,38 €	1.212,03 €
GRUPO 4º	1.358,69 €	1.285,38 €	1.236,53 €	1.187,66 €
GRUPO 5º	1.285,38 €	1.236,53 €	1.212,03 €	1.163,22 €
GRUPO 6º	1.163,22 €	1.114,34 €	1.089,88 €	1.041,05 €



[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

	2026			
	A	B	C	D
GRUPO 1º	1.827,38 €	1.717,99 €	1.616,38 €	1.540,11 €
GRUPO 2º	1.667,09 €	1.565,53 €	1.514,66 €	1.438,41 €
GRUPO 3º	1.463,89 €	1.387,56 €	1.336,80 €	1.260,51 €
GRUPO 4º	1.413,04 €	1.336,80 €	1.285,99 €	1.235,17 €
GRUPO 5º	1.336,80 €	1.285,99 €	1.260,51 €	1.209,75 €
GRUPO 6º	1.209,75 €	1.158,92 €	1.133,48 €	1.082,69 €

	2027			
	A	B	C	D
GRUPO 1º	1.863,92 €	1.752,35 €	1.648,71 €	1.570,91 €
GRUPO 2º	1.700,43 €	1.596,85 €	1.544,95 €	1.467,17 €
GRUPO 3º	1.493,17 €	1.415,31 €	1.363,53 €	1.285,72 €
GRUPO 4º	1.441,30 €	1.363,53 €	1.311,71 €	1.259,87 €
GRUPO 5º	1.363,53 €	1.311,71 €	1.285,72 €	1.233,94 €
GRUPO 6º	1.233,94 €	1.182,09 €	1.156,15 €	1.104,34 €

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS Y SIMILARES.-

Los establecimientos hoteleros y similares afectados por el presente convenio se clasifican:

A) POR SUS FUNCIONES

1º. ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJES:

Hoteles, Hoteles-Apartamentos, Albergues, Residencia-Apartamentos, Moteles, Campings, Pensiones, Fondas, Casas de Huéspedes, Posadas y Casas Rurales.

2º.- ESTABLECIMIENTOS DE RESTAURACIÓN.-

Restaurantes, Mesones, Casas de comida y Tabernas que sirven comidas.

3º.- ESTABLECIMIENTOS DE RECREO Y ESPARCIMIENTO.-

Salas de Fiestas, Discotecas, Salas de Bailes, Clubs nocturnos, Billares, Salones de Recreo y Casinos.

4º.- VARIOS.-

Cafeterías, Bares Americanos, Cervecerías, Chocolaterías y similares y Heladerías.

B) POR SU CATEGORIA

CLASE A.- Hoteles y hoteles-apartamentos de 5 y 4 estrellas, apartamentos de lujo y 1ª, Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Cafeterías de lujo, Bar americano de lujo y de primera, Cafés Bares de 1ª especial, Clubs de noche de lujo y primera, Salones de lujo y de primera.





















CLASE B.- Hoteles de 3 estrellas, Apartamentos de 2ª, Restaurantes de 3 tenedores, Cafés y Cafés Bares de 2ª, Cafeterías de 1ª, Clubs de Noche de 2ª, Salones de Recreo de 2ª, Campings de 1ª, Casas Rurales y Salas de Fiestas de 1ª.

CLASE C.- Hoteles de 2 Estrellas, Apartamentos de 3ª, Restaurantes de 2 tenedores, Hostales de 3 y 2 Estrellas, Cafeterías de 2ª, Cafés y Cafés Bares 3ª, Campings de 2ª, "Tablaos" Flamencos, Discotecas, B es EA y EB, Salas de Fiestas de 2ª y Albergues.

CLASE D.- Hoteles de 1 Estrella, Hostales de 1 Estrella, Cafés y Cafés Bares de 4ª, Pensiones, Fondas y Casas de Huéspedes, Restaurantes de 1 Tenedor.

Todos los establecimientos que resulten afectados por este convenio y no se hallen literalmente recogidos en este anexo, serán clasificados con la categoría y función de los mismos.

La Comisión Negociadora del Convenio constituida al efecto, queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones necesarias que exijan la adecuación actualizada a las distintas situaciones y clasificaciones de las actividades contenidas en el ámbito funcional del presente convenio.

ANEXO III

Clasificación profesional. Sistema de clasificación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo II sobre Clasificación Profesional que se determine en el Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (ALEH) vigente en cada momento de vigencia de este convenio, donde se concretan los siguientes apartados:

- Sistema de clasificación profesional
- Grupos profesionales
- Factores de encuadramiento profesional
- Áreas funcionales
- Ocupaciones y puestos de trabajo de las áreas funcionales
- Asignación a los grupos profesionales por ocupaciones
- Funciones básicas de la prestación laboral
- Correspondencia de categorías profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo a grupos profesionales

Así mismo se determina la aplicación de la movilidad funcional concretada en el Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (ALEH) en su capítulo III

En relación con la adaptación de las categorías y grupos definidos en el anterior convenio colectivo para la Industria de la Hostelería de Huelva vigente hasta 31/12/2023 a los grupos funcionales, grupos profesionales y ocupaciones determinados en el Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería (ALEH), se atiende a lo dispuesto su art. 12.5, donde se habilita a la negociación territorial inferior para el sistema de remuneración y cuantía salarial, así como la estructura del salario y la determinación de los distintos niveles retributivos



dentro de cada grupo profesional según la valoración de las funciones básicas y tareas que realicen las personas trabajadoras del sector.

En aplicación de este precepto, se concreta la siguiente tabla:

Tabla de asignación de ocupaciones/categorías (anterior convenio) a grupos retributivos en consonancia con lo dispuesto en el Anexo I de este convenio correlación con los Grupos Profesionales determinados en el ALEH

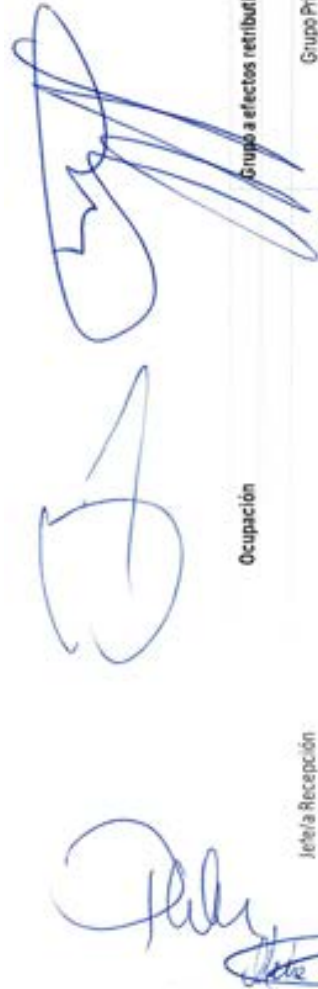
Al objeto de establecer una correspondencia entre las categorías profesionales existentes hasta la publicación de este nuevo convenio, se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Anexo I del ALEH (Tabla de correspondencias aprobado en fecha 9 de abril de 1997 de las antiguas categorías profesionales a las contenidas en los actuales grupos profesionales del presente acuerdo, tanto procedentes de la extinta ordenanza de trabajo para la industria de hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico).

A efectos de movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el art. 19 del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería –ALEH vigente en cada momento.

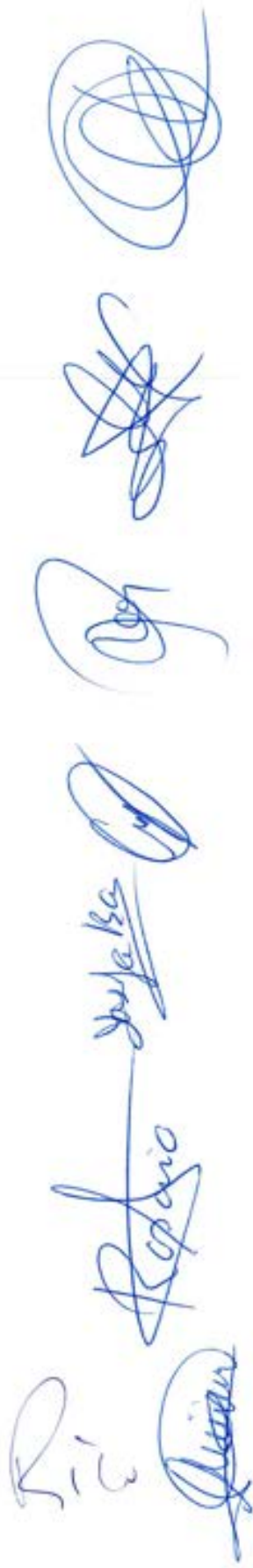
La Comisión Negociadora del Convenio constituida al efecto, queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones necesarias que exijan la adecuación actualizada de las distintas ocupaciones/categorías profesionales contenidas en el presente convenio.

Convenio Colectivo Provincial HOSTELERIA HUELVA 2024-2027





Ocupación	Grupo a efectos retributivos Anexo I Comentario	Grupo Profesional ALEH	Area Funcional
Jefe/a Recepción	Grupo Primero	Grupo Primero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Jefe/a comercial.	Grupo Primero	Grupo Primero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Jefe/a de Personal	Grupo Primero	Grupo Primero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Jefe/a administración (contable general)	Grupo Primero	Grupo Primero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Jefe/a Consejo (Consejer/a Primera)	Grupo Primero	Grupo Primero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Jefe/a de recepción	Grupo Segundo	Grupo Primero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Jefe/a Ventas	Grupo Segundo	Grupo Primero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Consejer/a	Grupo Segundo	Grupo Primero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Recepcionista	Grupo Segundo	Grupo Segundo	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Consejer/a	Grupo Tercero	Grupo Segundo	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Administrativo (Oficial Administrativo)	Grupo Tercero	Grupo Segundo	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Contable	Grupo Tercero	Grupo Segundo	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Comercial con Titulación	Grupo Tercero	Grupo Segundo	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Ayudante de recepción (telefonista de primera)	Grupo Tercero	Grupo Segundo	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Comercial sin Titulación	Grupo Cuarto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Ayudante de Recepción (Telefonista)	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Ayudante administrativo (Auxiliar Administrativo)	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Auxiliar recepción y consejería (ayudante de Consejer/a)	Grupo Cuarto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Vigilante de noche	Grupo Cuarto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Recepcionista -Consejer/a Clase D	Grupo Cuarto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Auxiliar recepción y consejería (Ordenanza de Salón))	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Auxiliar recepción y consejería (Mozala de Equipajes)	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Portero de acceso	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Portero de acceso clase D	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Mozala (recepción y consejería)	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión
Botones mayores de 18 años)	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Recepción-Consejería, Relaciones públicas, Administración y Gestión







Ocupación	Grupo a efectos retributivos Anexo I Convenio	Grupo Profesional ALEH	Area Funcional
Jefe/a cocina	Grupo Primero	Grupo Primero	Cocina y economato
2º jefe/a de cocina	Grupo Segundo	Grupo Primero	Cocina y economato
Encargado/a economato (jefe/a economato y Bodega)	Grupo Segundo	Grupo Segundo	Cocina y economato
Jefe/a partida	Grupo Tercero	Grupo Segundo	Cocina y economato
Jefe/a repostero	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Cocina y economato
Cocinero/a	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Cocina y economato
Respostero/a (oficial)	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Cocina y economato
Cafetero	Grupo Quinto	Grupo Segundo	Cocina y economato
Ayudante de cocina	Grupo Quinto	Grupo Segundo	Cocina y economato
Ayudante economato/ Bodega	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Cocina y economato
Ayudante cafetero	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Cocina y economato
Ayudante de repostería	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Cocina y economato
Auxiliar cocina/economato (Pinche)	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Cocina y economato
Fregador	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Cocina y economato

Ocupación	Grupo a efectos retributivos Anexo I Convenio	Grupo Profesional ALEH	Area Funcional
Jefe/a restaurante o sala, (jefe de Comedor o Sala, primer encargado/a de cafetería))	Grupo Primero	Grupo Primero	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Barman/Barwoman en bares americanos y hoteles	Grupo Segundo	Grupo Primero	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Barman/Barwoman	Grupo Segundo	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
2º jefe/a restaurante, sala o cafetería	Grupo Segundo	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Barman 2º en bares americanos y hoteles)	Grupo Tercero	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Jefe sector	Grupo Tercero	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Encargado de Mostrador	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Encargado Mostrador	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Planchista (Cafeterías y Bares)	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Camarero/a	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Bar Comedor	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Dependiente/a	Grupo Cuarto	Grupo Tercero	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Ayudante/a de camarero/a	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Ayudante de planchista	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Ayudante de dependiente/a	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Preparador de comidas y bebidas	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering
Ayudante/a de camarero/a Clase D	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Restaurante, Sala, Bar y similares. Colectividades y Pistas para Catering



Ocupación	Grupo a efectos retributivos Anexo I Convenio	Grupo Profesional ALEH	Area Funcional
Gobernante/a o Encargado General	Grupo Primero	Grupo Primero	Pisos y Limpieza
Subgobernante/a o Encargado/a sección	Grupo Segundo	Grupo Primero	Pisos y Limpieza
Encargado/a de Lemnaria y Lavadero	Grupo Tercero	Grupo Primero	Pisos y Limpieza
Camarero/a pisos	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	Pisos y Limpieza
Encargado/a de pisos clase D	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Pisos y Limpieza
Limpador/a	Grupo Quinto	Grupo Segundo	Pisos y Limpieza
Lavadero/a	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Pisos y Limpieza
Ayudante de Planchista	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Pisos y Limpieza
Valet	Grupo Quinto	Grupo Tercero	Pisos y Limpieza
Lencero/a	Grupo Quinto	Grupo Segundo	Pisos y Limpieza
Camarero/a de pisos Clase D	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Pisos y Limpieza
Costurera/s/os	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Pisos y Limpieza
Limpadores/as Clase D	Grupo Sexto	Grupo Tercero	Pisos y Limpieza

Ocupación	Grupo a efectos retributivos Anexo I Convenio	Grupo Profesional ALEH	Area Funcional
Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares (jefe/a de Servicios Técnicos)	Grupo Segundo	Grupo Primero	Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares
Especialista mantenimiento servicios auxiliares (Servicios Auxiliares)	Grupo Tercero	Grupo Segundo	
Almudador/a	Grupo Tercero	Grupo Segundo	
Oficiales de primera	Grupo Tercero	Grupo Segundo	
Calafactor	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	
Servicios Auxiliares (Oficiales 2ª y 3ª)	Grupo Cuarto	Grupo Segundo	
Almudador/a mantenimiento y servicios auxiliares (Mozo de bilares)	Grupo Quinto	Grupo Tercero	
Servicios Auxiliares (Ayudantes)	Grupo Quinto	Grupo Tercero	
Ayudante callejero	Grupo Quinto	Grupo Tercero	

Ocupación	Grupo a efectos retributivos Anexo I Convenio	Grupo Profesional ALEH	Area Funcional
Responsable servicio. Jefe Animación	Grupo Segundo	Grupo Primero	Servicios Complementarios Servicios Complementarios Servicios Complementarios Servicios Complementarios
Animador/a	Grupo Tercero	Grupo Segundo	
Dependiente/a	Grupo Cuarto	Grupo Tercero	
Ayudante de animación	Grupo Quinto	Grupo Tercero	
Conductor Ómnibus	Grupo Quinto	Grupo Segundo	





