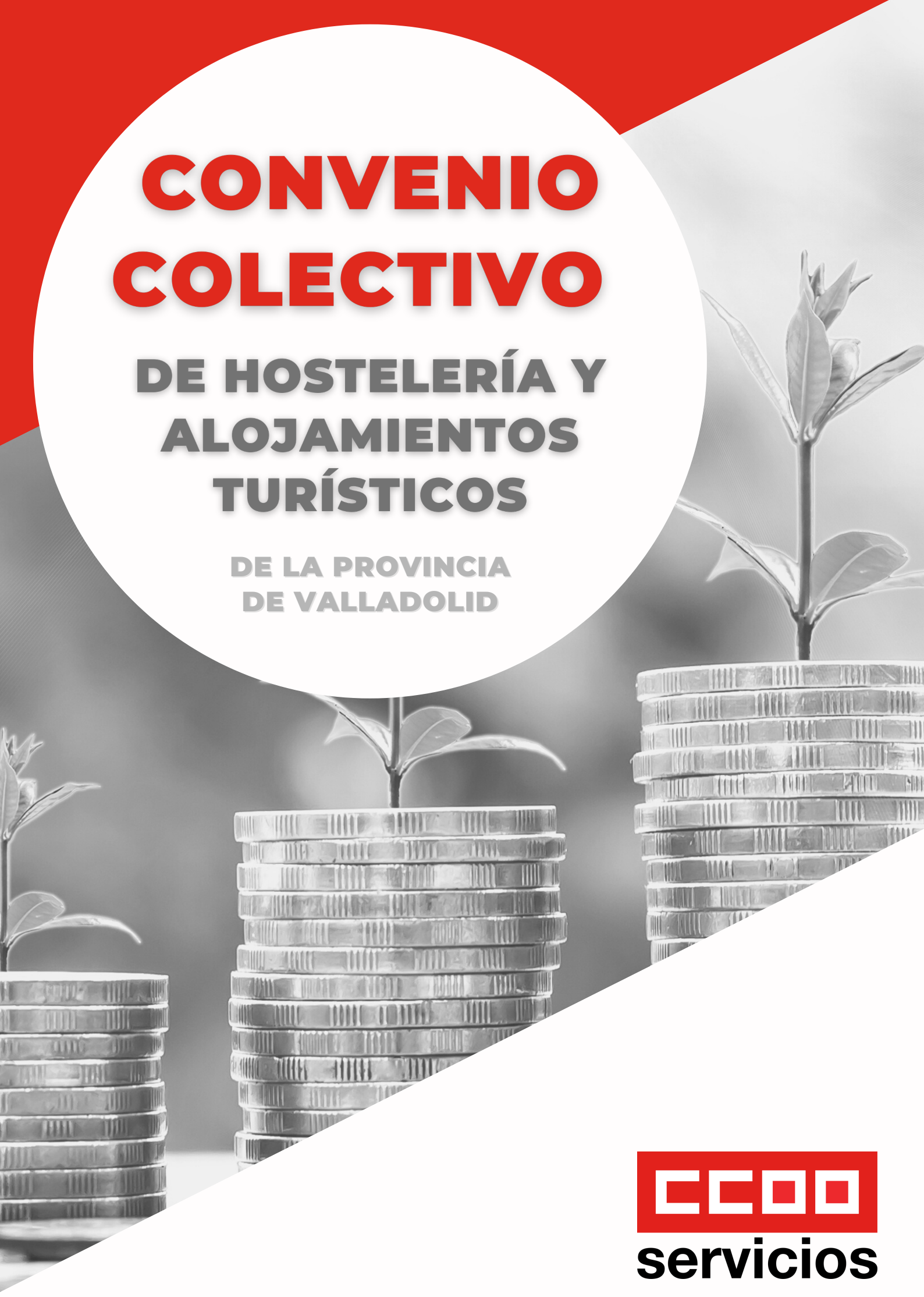
CONVENIO COLECTIVO

DE HOSTELERÍA Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID



CCOO servicios

ÍNDICE

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación **6**

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal 6
Artículo 2. Partes contratantes 6
Artículo 3. Vigencia, duración y renuncia 6

CAPÍTULO II. Jornada, descanso, fiestas abonables y vacaciones **7**

Artículo 4. Jornada laboral 7
Artículo 5. Fiestas abonables 7
Artículo 6. Vacaciones 8
Artículo 7. Permisos y licencias 9

CAPÍTULO III. Ascensos **12**

Artículo 8. Ascensos. promoción económica 12

CAPITULO IV. Conceptos salariales **13**

Artículo 9. Salario base 13
Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias 13
Artículo 11. Antigüedad 14
Artículo 12. Nocturnidad 14
Artículo 13. Horas extraordinarias 14
Artículo 14. Manutención 15

CAPÍTULO V. Conceptos extrasalariales **16**

Artículo 15. Ropa de trabajo 16
Artículo 16. Plus de transporte 17
Artículo 17. Plus de ayuda a minusválidos 17

CAPÍTULO VI. Mejoras salariales **18**

Artículo 18. Plus de idiomas 18
Artículo 19. Plus de intensidad de trabajo 18
Artículo 20. Seguro de accidentes 18
Artículo 21. Incapacidad temporal. Maternidad 18
Artículo 22. Natalidad, nupcioalidad, jubilación y fallecimiento 19
Artículo 23. Jubilación 20

CAPÍTULO VII. Disposiciones varias **21**

Artículo 24. Manipuladores de alimentos. Formación en higiene alimentaria 21
Artículo 25. Vigilancia de la salud 21
Artículo 26. Pago de salarios 22
Artículo 27. Niveles profesionales, categorías de establecimientos y tablas salariales 22
Artículo 28. Formación profesional 22
Artículo 29. Contratación y empleo 22
Artículo 30. Ceses y plazos de preavisos 24
Artículo 31. Calendario laboral 24
Artículo 32. Excedencia voluntaria 25

CAPÍTULO VIII. Garantías sindicales **26**

Artículo 33. Horas sindicales 26
Artículo 34. Facultades de los Delegados y Comités de Empresa 26
Artículo 35. Convocatoria de Asamblea 26
Artículo 36. Tablón de anuncios, avisos y comunicación 26

CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario laboral **28**

Artículo 37. Faltas y sanciones de trabajadores 28
Artículo 38. Graduación de faltas 28
Artículo 39. Procedimiento sancionador 28
Artículo 40. Faltas leves 29
Artículo 41. Faltas graves 29
Artículo 42. Faltas muy graves 31
Artículo 43. Clases de sanciones 33
Artículo 44. Prescripción 33
Artículo 45. Igualdad de oportunidades 34

CAPÍTULO X. Sistema de clasificación profesional. Definición de categorías **35**

Artículo 46. Promoción de nuevos convenios de empresa 45
Artículo 47. Desconexión digital 45
Artículo 47 bis. Registro de jornada 46
Artículo 48. Externalización de servicios 46
Artículo 49. Personal de nuevo ingreso sin experiencia 46

Disposiciones Finales **47**

Primera Comisión paritaria 47
Segunda. Cláusula de descuelgue 47
Tercera. Derecho supletorio 49
Cuarta. Comisión paritaria 49
Quinta. Cláusula de descuelgue 49
Sexta. Derecho supletorio 49

Disposiciones Transitorias **50**

Disposición transitoria primera. 50
Disposición transitoria segunda. 50
Disposición transitoria tercera. 50
Disposición transitoria cuarta. Prima de demora 51

Anexos **52**

Primero. Subrogación 52
Segundo. Plus de manutención 54
Tercero. Tablas salariales 55

Capítulo primero
Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal

El presente convenio afectará a las empresas regidas por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y Alojamientos Turísticos, ubicadas en Valladolid y provincia y a cualquier otra que, sin estar regulada por ese acuerdo, como actividad principal desarrolle actividades propias de Hostelería y Alojamientos Turísticos, así como a las personas trabajadoras que presten servicios en las mismas.

Artículo 2. Partes Contratantes

Son partes firmantes del presente Convenio, por parte empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios de la Hostelería de Valladolid (APEHVA) y la Asociación Provincial de Empresarios de Alojamientos Turísticos de Valladolid (Asociación de Hoteles de Valladolid) y por la parte social, los representantes de las centrales sindicales de CC.OO. y UGT.

Artículo 3. Vigencia, Duración y Denuncia

La duración del presente Convenio será de nueve años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2018 y concluyendo el 31 de diciembre del 2026.

Extinguido el plazo de vigencia del Convenio éste se entenderá denunciado de forma automática, sin necesidad de comunicación entre las partes. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio mantendrá sus efectos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo que le sustituya (manteniéndose la aplicación de las tablas salariales acordadas para el año 2026, sin llevar a cabo ninguna actualización de las mismas, hasta que se produzca la entrada en vigor de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya).

Capítulo segundo

Jornada, descanso, fiestas abonables y vacaciones

Artículo 4. Jornada Laboral

1. La jornada laboral de trabajo será de 40 horas semanales, con un cómputo de 1.782 horas máximas al año de trabajo efectivo.

2. Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante cuatro (4) semanas al año, manteniendo como jornada máxima diaria 9 horas, como jornada máxima semanal 45 horas y como jornada máxima anual 1.782 h. Esta situación quedará reflejada en el correspondiente calendario laboral.

3. No obstante lo establecido en los dos párrafos precedentes, las empresas de más de 10 personas trabajadoras incluidas, y tras previa negociación con los representantes Legales de los trabajadores o, en su defecto, con las personas trabajadoras, podrán acogerse en cualquier momento a la regulación establecida en materia de jornada y flexibilidad de jornada en los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo.

4. Se acuerda establecer la obligatoriedad para todas las empresas del sector de conceder a cada persona trabajadora disfrutar un domingo al mes, salvo acuerdo entre las partes.

5. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, para todas las personas trabajadoras y empresas.
No obstante lo anterior y sin perjuicio de lo establecido en los apartados 2 y 3 de este artículo, las empresas con menos de 10 personas trabajadoras podrán requerir a estas para que durante un semestre continuado al año acudan a trabajar durante media jornada (4 horas) en lugar de disfrutar de los dos días continuados de descanso establecidos en el párrafo anterior y sin rebasar la jornada semanal de 40 horas, teniendo en ese caso las personas trabajadoras un descanso continuado de 36 horas y una compensación de 25 € por cada día de media jornada trabajada.
Durante el otro semestre del año, la elección de trabajar esa media jornada (4 horas) con la compensación indicada en el párrafo anterior corresponderá a cada persona trabajadora.

6. El número de trabajadores a los efectos de lo señalado en los apartados 3 y 5 de este artículo se computará siempre al 1 de enero de cada año.

Artículo 5. Fiestas Abonables

Para el disfrute de las fiestas abonables se establecen las tres posibilidades siguientes:

a) Disfrutar las fiestas en el mismo día.

b) Disfrutar todas o parte de las fiestas conjuntamente, pudiéndolas adicionar a las vacaciones o en otras fechas, incrementadas en los días compensatorios conforme se indica en la siguiente tabla:

FESTIVOS TRABAJADOS A DISFRUTAR	COMPENSACION DESCANSO ADICIONAL
De 2 a 3	1 Día
De 4 a 5	2 Días
De 6 a 8	3 Días
De 9 a 11	4 Días
De 12 a 14	5 Días

c) Descansar en la misma semana, anterior o posteriormente adicionada al descanso semanal.

Estas posibilidades serán a propuesta de la empresa previa notificación con 15 días de antelación. El empresario estará obligado a dar un justificante del festivo trabajado a la persona trabajadora.

Las fiestas abonables comprendidas dentro de los días de descanso semanal no se darán como disfrutadas.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras en cada empresa.

Artículo 6. Vacaciones

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales, sin distinción de antigüedad. En los casos de que la persona trabajadora lleve menos de un año en la empresa disfrutará 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 de la persona trabajadora, entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

- El inicio de las vacaciones no coincidirá con los días de descanso para no ser absorbidos.

No obstante, las empresas podrán excluir como periodo vacacional aquel que coincida con el periodo de mayor actividad de la empresa.

2. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá en los supuestos de baja por maternidad, así como en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral.

3. En el supuesto de que una persona trabajadora no disfrutase las vacaciones en el tiempo legal, la empresa certificará por escrito antes del 31 diciembre, la deuda de las mismas considerándolas como pendientes, salvo que por causas no imputables a la empresa no se hubieran podido disfrutar las mismas.

4. Los empresarios de común acuerdo con las personas trabajadoras o sus representantes legales se comprometen a confeccionar el correspondiente cuadro de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año.

5. En todo caso si la empresa procediera al cierre del establecimiento por vacaciones la persona trabajadora se verá obligada a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre. En este caso se garantizará a la persona trabajadora el disfrute de 15 días en época estival.

Artículo 7. Permisos y Licencias

Las empresas concederán licencias siempre que sean avisadas previamente y debidamente justificadas por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone: Los días de permiso establecidos en este artículo, salvo que se indique expresamente que se corresponden con días naturales tendrán que ser disfrutados en días laborables, no computando para ello los días de descanso ya establecidos en calendario.

a) Por matrimonio 15 días naturales

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad afinidad, 3 días, cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento el plazo será de 4 días. Este permiso podrá ser disfrutado en días alternos mientras dure el hecho causante, previo acuerdo con la empresa.

c) Por fiesta bautismal y comunión del hijo/as 1 día, con aviso previo de 8 días y deberá ser disfrutado necesariamente el día de la celebración.

d) Por traslado de domicilio 2 días.

e) Por boda de familiares, hasta el segundo grado 1 día en Valladolid y su provincia; siempre que haya necesidad de hacer un desplazamiento superior a 60 Km, el permiso será de 3 días.

f) 4 días de libre disposición para personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, no computables como jornada efectiva de trabajo. A tal efecto el trabajador/a deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de al menos 7 días y su disfrute no podrá ser consecutivo salvo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

g) Licencia por maternidad: las trabajadoras en esta situación podrán tener un mes de licencia por maternidad antes de la fecha prevista para el parto, a petición de la propia trabajadora. La trabajadora podrá acumular las vacaciones anuales al resto de la licencia.

h) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo (al inicio o al final de la jornada) que también podrá ser dividido en dos fracciones (al inicio o al final de la jornada). También se podrán acumular las horas de lactancia en 23 días, a disfrutar inmediatamente posterior a la baja por maternidad. Cualquiera de estas tres opciones será a voluntad de la persona trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Permiso para asistencia a consulta médica del trabajador/a y/o acompañamiento a hijos menores de 18 años para asistir a consulta médica, siempre por el tiempo indispensable para acudir a la misma, con justificante del facultativo y preaviso mínimo de 24 horas. Este permiso podrá disfrutarse un máximo de 4 veces cada año, teniendo carácter retribuido las 2 primeras horas de cada una de las 4 salidas acordadas.

Todos los permisos relacionados serán extensibles a las parejas de hecho siempre que acrediten esta situación mediante el correspondiente certificado de convivencia.

Conciliación de la vida laboral y familiar:

Excedencia por cuidado de familiares

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante lo anterior, si la persona trabajadora tuviera la necesidad de atender el cuidado de algún familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación podrá solicitar una excedencia de hasta cuatro meses, con la posibilidad de reingreso automático en cualquier momento durante la vigencia de la excedencia con un preaviso de cinco días laborables.

3. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho, a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.

6. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de una familia numerosa de categoría especial.

Reducción de jornada por motivos familiares

1. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

4. La concreción horaria y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

5. Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Ambas partes acuerdan que en el supuesto de que como consecuencia de una nueva normativa se modificara alguno de los contenidos aquí regulados (excedencia-reducción-permisos) estos se adaptarían a la normativa vigente en cada momento.

Capítulo tercero
Ascensos

Artículo 8. Ascensos. Promoción económica

Se establece que todas las personas trabajadoras que lleven desempeñando el puesto de trabajo de ayudante o auxiliar en el sector de la Hostelería y Alojamientos Turísticos durante cinco años consecutivos y efectivos de trabajo en la misma empresa, a partir del mes siguiente al cumplimiento de dicho periodo, pasarán automáticamente a percibir la retribución del nivel salarial inmediatamente superior, sin perjuicio de que tenga que seguir realizando las mismas funciones.

No obstante lo anterior, se establece que todas las personas trabajadoras con el puesto de trabajo de Auxiliar de Pisos en el sector de la Hostelería y Alojamientos Turísticos durante tres años consecutivos y efectivos de trabajo en la misma empresa, a partir del mes siguiente, pasarán automáticamente a ocupar el puesto de trabajo de Camarero/a de Pisos.

Capítulo cuarto
Conceptos salariales

Artículo 9. Salario Base

Durante los años 2018, 2019, 2020 y 2021 no se actualizarán las tablas salariales, resultando aplicables las mismas tablas salariales vigentes en el año 2017.

A partir del 1 de enero de 2022, se procederá a la unificación progresiva a lo largo de la vigencia del convenio de las tablas salariales aplicables a las diferentes categorías de establecimientos previstas en el Anexo III del Convenio Colectivo anterior en un solo grupo que será el Grupo I. Dicha unificación progresiva se efectuará de la siguiente manera:

A partir del 1 de enero de 2022 se acuerda la aplicación de un incremento del 1,6% para cada uno de los años de vigencia del convenio en los salarios establecidos en las tablas de las categorías de establecimientos pertenecientes al GRUPO I.

Los GRUPOS II y III, tendrán la subida salarial necesaria para alcanzar la equiparación salarial con el grupo I, a lo largo de la vigencia del convenio, de tal forma que la tabla del año 2026 sea una única tabla para todo el sector de la hostelería y Alojamientos Turísticos de Valladolid. El GRUPO IV, tendrá en el año 2022 una subida salarial, de la mitad de la diferencia salarial mensual con el GRUPO III, más el incremento que experimente dicho Grupo. En el año 2023 se incluirá la otra mitad de la diferencia más el incremento salarial del Grupo III, quedando en dicho año 2023 eliminado el Grupo IV al incluirse en el Grupo III. Se incluyen tablas salariales aplicables a cada uno de los años en el Anexo III del presente convenio.

En lo referente a las “Camareros/as de pisos”, se acuerda la integración del plus de intensidad en el salario base a partir del 1 de enero de 2022, y la aplicación de una subida lineal anual del 2,84% cada uno de los años del convenio para el Grupo I, subiendo en el resto de grupos lo necesario para que en 2026 se equiparen las retribuciones de las “Camareras/os de pisos” con los profesionales del nivel salarial IV.

Los salarios durante la vigencia del convenio colectivo, serán los fijados para cada año en el Anexo III de este convenio colectivo.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad, que se harán efectivas el 15 de diciembre y el 15 de Julio.

Artículo 11. Antigüedad

a) El concepto de antigüedad queda congelado al 31-12-1996. No obstante las personas trabajadoras incorporadas a la empresa antes del día 1 de enero de 1997 podrán alcanzar como máximo el 16% según el siguiente baremo:

3% al cumplir los 3 años

8% al cumplir los 6 años

16% al cumplir los 9 años

b) Las personas trabajadoras incorporadas a la empresa a partir del 1 de enero de 1.997 percibirán en concepto de plus de vinculación un 3%, calculado sobre el salario base del convenio vigente en cada momento, el cual se devengará a partir del 5º año de permanencia en la empresa.

Con este plus de vinculación las partes darán por zanjado el concepto de antigüedad permaneciendo el porcentaje pactado, 3%, inalterable en el transcurso del tiempo.

Artículo 12. Nocturnidad

Se pacta que la nocturnidad se pagará con el incremento del 25% del salario base de la persona trabajadora. Considerando que tendrán la obligación de pagar aquellas empresas en las que su personal trabaje la mayor parte de la jornada entre las 22 horas y las 6 de la mañana, salvo que el salario haya sido pactado considerando el mismo nocturno por su propia naturaleza.

Las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle permanentemente y completamente en turno de noche percibirán un complemento mensual de 50,70 €, dicho complemento no se devengará durante el periodo de vacaciones.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Dada la difícil situación de empleo por la que atraviesa el país ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

En el supuesto de realizarse y de que se acuerde su compensación económica, estas se abonarán con un incremento del 40%, sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las empresas entregarán la oportuna documentación que acredite las horas extraordinarias realizadas por la persona trabajadora.

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salaria base anual + Antigüedad}}{\text{Jornada Anual}} \times 1{,}40$$

Artículo 14.-Manutención

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho, como complemento en especie, a recibir con cargo a la Empresa la manutención, por cada día de asistencia al trabajo, conforme a lo señalado en el Anexo II de este Convenio.

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

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

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de lo expuesto anteriormente.

Las Cafeterías y aquellos establecimientos que no dispongan de servicio de comedor podrán suplir esta obligación por un plus compensatorio de idéntica cuantía.

Capítulo quinto

Conceptos extrasalariales

Artículo 15. Ropa de trabajo

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

Se entiende por ropa de trabajo: Anual

1- Traje con pantalón y chaqueta

1.- Corbata o corbatín

1.- Chaquetilla

1.- Pantalón

2.- Picos cocinero o dos gorros

1.- Bata

1.- Cofia

1.- Guardapolvo o mono

2.- Camisas

2.- Delantales

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

3. Todas aquellas prendas del uniforme exigidas por las empresas a las personas trabajadoras que no pudieran ser lavadas en lavadoras convencionales, se obligará a la empresa a limpiarlas un máximo de seis veces al año o a su compensación en metálico, previa comprobación del justificante oportuno.

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

5. En aquellos departamentos en los que la empresa exija uniforme la adquisición del calzado será por cuenta de aquella, siempre que la persona trabajadora cuente al menos con doce meses de permanencia en la empresa. Dicha prenda de trabajo será renovada anualmente.

Artículo 16. Plus de transporte

1. Se fija en 0.71 euros por día trabajado, este plus se devengará previa petición de la persona trabajadora siempre que haya terminado o no haya empezado el turno de autobuses marcado para su zona de ubicación de vivienda, y siempre que la persona trabajadora acredite tener su residencia a una distancia mínima de dos kilómetros del centro de trabajo.

2. No obstante lo pactado se respetará los derechos adquiridos como condición más beneficiosa.

3. A este plus tendrán derecho todas las personas trabajadoras, a excepción de los de nuevo ingreso, a partir de septiembre de 1982.

Artículo 17. Plus ayuda a minusválidos

Toda persona trabajadora que acredite tener a su cargo hijos/as minusválidos físicos o mentales, incapacitados para trabajar, tendrán derecho a percibir una ayuda mensual de 48,93 euros por cada hijo/a.

Se asimilan a los hijos/as las personas discapacitadas vinculadas a la persona trabajadora por razón de tutela o acogimiento, en los términos previstos en la legislación aplicable.

Capítulo sexto
Mejoras salariales

Artículo 18. Plus de idiomas

Se establece un complemento consistente en 20,28 euros mensuales, para aquella persona trabajadora que sea requerida por la empresa para realizar funciones que impliquen el conocimiento de idiomas extranjeros y acredite la persona trabajadora haber aprobado los tres primeros cursos de la Escuela Oficial de Idiomas.

Artículo 19. Plus de intensidad de trabajo

El plus consistente en 291.18 euros que vienen percibiendo las Camareras/os de pisos, se incluirá y quedará integrado en el salario base bruto anual de dichas personas trabajadoras a partir del 1 de enero de 2022, de conformidad con las tablas salariales anexadas al presente Convenio.

En consecuencia, dichas personas trabajadoras dejarán de devengar y percibir dicho complemento de forma separada a su salario base desde el 1 de enero de 2022.

Artículo 20. Seguro de accidentes

Las empresas se comprometen a concertar, con efectos a partir del 1 de enero de 2022, un seguro de accidentes que garantice a cada persona trabajadora las siguientes indemnizaciones, por muerte derivada de accidente de trabajo y por incapacidad permanente total y absoluta derivada de accidente de trabajo, de 25.000 euros.

Artículo 20. Incapacidad temporal. Maternidad

Incapacidad Temporal:

1º) La persona trabajadora afectada por IT derivado de contingencias profesionales (en los casos de enfermedad profesional o accidente laboral) y contingencias comunes (únicamente en los casos de enfermedad común o accidente no laboral que conlleven hospitalización y/o intervención quirúrgica) percibirá, previa justificación y siempre que la persona trabajadora tenga derecho a percibir su prestación por Incapacidad Temporal, el 100 por 100 del salario Total de la persona trabajadora, excluida por tanto la manutención o plus compensatorio. No obstante, la persona trabajadora en esta situación percibirá a partir del día 16 de la baja el 100 por 100 de su

remuneración total.

2º) En los casos de IT derivadas de contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común) que no conlleven ni hospitalización ni intervención quirúrgica, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el siguiente complemento de su prestación de incapacidad temporal:

A. En la primera baja dentro de cada año natural, la empresa complementará con el 100 por 100 del salario Total desde el primer día y hasta el 15º día incluido, previa justificación y siempre que la persona trabajadora tenga derecho a percibir su prestación por Incapacidad Temporal; a partir del día 16 se complementará hasta el 75% del salario total del trabajador, excluida en los dos casos la manutención.

B. En la segunda baja y sucesivas dentro del año natural, la empresa complementará hasta el 75 por 100 del salario total desde el primer día, excepto la manutención, previa justificación y siempre que la persona trabajadora tenga derecho a percibir su prestación por Incapacidad Temporal.

La empresa que lo considere oportuno podrá enviar a comprobar la veracidad de la situación de la persona trabajadora por un médico previamente designado por la Comisión Paritaria.

Maternidad:
En caso de baja por maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22. Natalidad, nupcialidad, jubilación y fallecimiento

1. Se establece un premio de natalidad al que tendrán derecho tanto las personas trabajadoras, consistente en una cuantía de 60,38 €, siempre que tengan una antigüedad mínima de 12 meses.

2. Se establece un premio de nupcialidad para las personas trabajadoras que contraigan matrimonio, al que tendrán derecho en los siguientes supuestos.

a) 120,77 euros. Para los que tengan una antigüedad de 18 meses.

b) 112,74euros. Para los que tengan una antigüedad de 12 meses y siempre que la persona trabajadora continúe en la empresa.

3. Se establece un premio de jubilación consistente en dos mensualidades del salario mensual para las personas trabajadoras que tengan una antigüedad de diez años en la empresa y por cada cinco años más de antigüedad se adicionará una mensualidad, hasta el tope máximo de siete mensualidades. Se concederá en las mismas condiciones y cuantía en los supuestos de jubilación por enfermedad a partir de los 50 años.

4. En caso de jubilación por enfermedad profesional no se exigirá límite de edad.

5.- En caso de fallecimiento de una persona trabajador la empresa hará efectiva la cantidad

de 268,49 euros a los herederos o personas que justifiquen haber satisfecho los gastos del sepelio.

Artículo 23. Jubilación

Jubilación Parcial

1. Al amparo del artículo 215 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a solicitar a la empresa la jubilación parcial, estando la empresa obligada a concederla en los términos y porcentajes que solicite la persona trabajadora, de entre un mínimo de 25% y el máximo legalmente previsto en cada momento, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa responderá en un plazo máximo de 30 días.

3. Dada la particularidad de la actividad de algunas empresas, que prestan sus servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios. Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estas personas trabajadoras, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

Capítulo séptimo
Disposiciones Varias

Artículo 24. Manipuladores de alimentos-Formación en higiene alimentaría

1. Todas aquellas personas trabajadoras que, por su actividad laboral, tienen contacto directo o indirecto con productos alimenticios, durante su preparación, elaboración, venta, suministro y servicio, observarán el más estricto cumplimiento de la normativa en materia higiénico sanitaria sobre manipulación de alimentos, cuyo conocimiento quedará acreditado mediante la obtención del correspondiente certificado de formación.

2. Se establece la obligatoriedad de su obtención y actualización para la persona trabajadora que desarrolle funciones que lo precisen.

3. Los gastos derivados de esta formación obligatoria en higiene alimentaría serán asumidos por las empresas hasta un máximo de 5.95 euros.

Artículo 25. Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

3. De este carácter voluntario solo se exceptuaran, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

4. La negativa de la persona trabajadora a someterse a dicha revisión facultará a la empresa para imponerle la sanción correspondiente.

Artículo 26. Pago de Salarios

Se hará efectivo dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo y mediante modelos oficiales o reglamentariamente normalizados.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 de los mismos.

Artículo 27. Niveles profesionales, categorías de establecimientos y tablas salariales

Serán las que figuran y se detallan en este convenio.

Durante la vigencia de este convenio se irán homologando las condiciones salariales de las distintas categorías de establecimientos con el objetivo de que, a la conclusión de la vigencia del mismo, se queden en una única tabla salarial (con sus distintos niveles salariales para cada grupo profesional) para todo el sector y todos los establecimientos de hostelería y Alojamientos Turísticos.

Artículo 28. Formación profesional

1. A efectos de favorecer la formación profesional del personal de la empresa, las personas trabajadoras que realicen cursos de formación referidos al perfeccionamiento de la actividad a la que pertenecen, cuyo horario coincida con la jornada ordinaria de trabajo, correrán a cargo de la empresa el 50% de las horas dedicadas a la formación, con un límite de 20 horas al año, siempre que se acredite el aprovechamiento del mismo y sin que quepa utilizar este derecho en más de una ocasión al año, salvo consentimiento expreso de la empresa.

2. Si la persona trabajadora en el año inmediato posterior cesa en la empresa de forma voluntaria ésta tendrá derecho a descontar del correspondiente finiquito, la cantidad equivalente al número de horas facilitadas por la empresa.

3. Las Centrales Sindicales de CCOO y UGT y la Asociación Empresarial participantes en el convenio, en colaboración con el ECYL, efectuarán planes de formación profesional juvenil.

4. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del V Acuerdo de Formación Continua, desarrollando sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

5. Queda facultada la comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Artículo 29. Contratación y empleo

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, de conformidad

con las disposiciones legales vigentes para cada modalidad y las específicas que figuran en el presente Convenio.

A) Contrato para la Formación:

1. Se podrá celebrar contratos para la formación al amparo de lo establecido en el artículo 11.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo y lo dispuesto en el presente artículo.

2. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.

3. La retribución de la persona trabajadora contratada para la formación será del 80% el primer año, del 90% el segundo año y del 100% el tercer año, tomando como referencia el salario base fijado en el anexo III del Convenio para el nivel VI, a excepción de las personas trabajadoras menores de 18 años a los cuales se les aplicará el salario base fijadas en el anexo IV del Convenio para el Nivel VI.

4. Estos salarios se fijan para la prestación de servicios a jornada completa, por lo que se reducirán en la proporción dedicada a la formación teórica.

5. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contratos eventuales por Circunstancias de la Producción.

1. En atención a las especiales necesidades y características del Sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio, por una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en el que se produzcan dichas causas.

2. En atención a las dificultades de previsión de actividad económica y de contratación laboral que conlleva el establecimiento de nuevas empresas o la ampliación de las actividades de las ya establecidas como consecuencia del lanzamiento de una línea de producción, de un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo, las partes negociadoras acuerdan que , entre otras causas, se considerara que existen exigencias circunstanciales del mercado durante el primera año de los supuestos anteriormente referidos y que por tanto las empresas podrán acogerse válidamente a esta modalidad contractual.

3. A la finalización de dichos contratos se pagará una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultará de abonar doce días de salario por año trabajado siempre que la extinción se produzca a instancias del empresario, excluyéndose de la misma los contratos de interinidad y formativos.

C) Contrato a tiempo parcial:

1. Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, deberán formalizarse necesariamente por escrito figurando el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

2. Asimismo solo se podrán realizar horas complementarias cuando la jornada de trabajo a tiempo parcial no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual, siempre y cuando así lo hubieran pactado expresamente las partes, en las condiciones establecidas legalmente, en un porcentaje máximo que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas contratadas, ni del 30 por 100 en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

Copias básicas

Las empresas estarán obligadas a entregar a la representación legal de los trabajadores la información en materia de contratación que establece el R.D. 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Los representantes de los trabajadores recibirán la información de los contratos transformados.

Empresas de Trabajo Temporal

Las personas trabajadoras contratadas a través de una empresa de trabajo temporal percibirán la totalidad de los emolumentos correspondientes a la categoría objeto de esta contratación fijada en el presente Convenio Colectivo, no pudendo producirse discriminaciones entre las personas trabajadoras de la empresa usuaria y la ETT.
que pertenecen, cuyo horario coincida con la jornada ordinaria de trabajo, correrán a cargo de la empresa el 50% de las horas dedicadas a la formación, con un límite de 20 horas al año, siempre que se acredite el aprovechamiento del mismo y sin que quepa utilizar este derecho en más de una ocasión al año, salvo consentimiento expreso de la empresa.

Artículo 30. Ceses y plazos de preaviso

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Personal técnico: 1 mes
B) Resto del personal: 15 días

2. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

3. Asimismo el empresario estará obligado a notificar a la persona trabajadora con 15 días de antelación la finalización del contrato temporal. El incumplimiento por el empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario de un día por cada día de retraso en la notificación.

Artículo 31. Calendario laboral

Los empresarios de común acuerdo con las personas trabajadoras o sus representantes legales, se comprometen a confeccionar el correspondiente calendario laboral dentro del primer

trimestre de cada año. Los turnos de trabajo deberán ser expuestos con una antelación no inferior a diez días.

Artículo 32. Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. La empresa notificará a la persona trabajadora la concesión de la misma dentro del mes siguiente a su presentación.

La persona trabajadora excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría.

Capítulo octavo
Garantías sindicales

Artículo 33. Horas sindicales

1. Se acuerda que los delegados de personal dispondrán de 16 horas mensuales, salvo en aquellas empresas de más de 30 trabajadores en las que dispondrán de un saldo de 18 horas mensuales.

2. Las distintas Centrales Sindicales podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros/as del comité o delegados del personal, de la misma candidatura, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración, estas acumulaciones solo podrán realizarse por el órgano colegiado del sindicato y el acuerdo deberá ser comunicado previamente a la empresa.

Artículo 34. Facultades de los Delegados y Comités de Empresa

1. Los Delegados de Personal y Comités de empresa conocerán los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

2. Igualmente deberán ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves a cualquier persona trabajadora de su centro de trabajo.

Artículo 35. Convocatoria de Asamblea

1. Las Centrales Sindicales representativas en el sector y en concreto las firmantes de este convenio podrán convocar asambleas en las empresas del sector para las elecciones sindicales.

2. Estas Asambleas se solicitarán al empresario con dos días de antelación y se celebrarán en el lugar y hora que no interrumpan el proceso productivo.

Artículo 36. Tablón de anuncios, avisos y comunicaciones

Primero.- Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa y entre las personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a colocar un tablón de anuncios en lugar visible que garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras y en el que estos podrán fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical.

Recaudar las cotizaciones de las personas trabajadoras afiliadas en aquellos centros de trabajo donde no se descuente la cuota sindical en nómina, así como cualquier otro tipo de aportaciones sindicales fuera de las horas de trabajo.

Segundo.- Los Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegado Sindical tendrán derecho a convocar asambleas en las condiciones que marquen las leyes, previa notificación al empresario con 48 horas de antelación mínimas.

Comunicar al resto del personal el despido o sanción de sus Delegados y al Comité de empresa en caso de ser uno de sus miembros.

Tercero.- La empresa estará obligada a fijar en el tablón de anuncios el correspondiente horario, descanso semanal y calendario de vacaciones, debidamente comunicado a los Delegados de Personal y Comités de Empresa con la aprobación definitiva.

Cuarto.- A la terminación del contrato de trabajo se redactará un documento acreditativo de la liquidación o finiquito, siendo requisito imprescindible para su validez que sea firmado por la empresa. La persona trabajadora tendrá derecho a una copia de dicho finiquito o liquidación siete días, antes de firmarlo, para que pueda hacerlo comprobar por quien estime oportuno.

En lo no dispuesto en estos artículos sobre garantías sindicales, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Capítulo noveno
Régimen disciplinario laboral

Artículo 37. Faltas y sanciones de trabajadores

(Reproducción Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería y Alojamientos Turísticos)

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 38. Graduación de faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano de la persona trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 39. Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de las personas trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados/as sindicales, en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a una persona trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y este en conocimiento de la empresa.

Artículo 40. Faltas leves

Serán faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3.- No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal y otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerarán falta grave.

5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o material.

6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7.- Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8.- Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9.- La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 41. Faltas graves

1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad, superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2.- Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.

3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a las empresas a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta a trabajo.

6.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

7.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

8.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.

9.- Provocar o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

10.- Emplear para uso propio artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

11.- Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. La persona trabajadora que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otras personas trabajadoras, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

12.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

13.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

14.- No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

15.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos y otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de Hostelería y Alojamientos Turísticos y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar una condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

16.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidentes para sí, para otras personas trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

17.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

18.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de las personas trabajadoras o del público.

19.- La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

20.- La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 42. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa.

4.- El robo, hurto, o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5.-Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración del empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal y pactado.

8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras.

9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por la persona trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando la persona trabajadora en la situación de incapacidad temporal realiza trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo a la propia persona trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de la seguridad en el trabajo facilitado por la empresa.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atenta al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13.- El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Acoso sexual y xenofobia

A) La persona que se considere víctima de acoso sexual o xenofobia, podrá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito directamente, o a través de su representante en la misma, si lo hubiera, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias que entiendan puedan derivarse de la misma para él o la denunciante de la conducta de acoso o xenofobia.

B) La presentación del escrito de denuncia del hecho ante la Dirección de la Empresa, dará lugar a la apertura de un expediente informativo por ésta, en orden a la averiguación de los hechos, con audiencia de las partes implicadas (denunciante y denunciado/a)

C) La conducta de acoso sexual o xenofobia será considerada FALTA MUY GRAVE, y la sanción aplicable en todo caso, será el despido de la persona causante de la misma.

Si tal conducta comportamiento se lleva a cabo por el denunciado/da prevaliéndose de la posición jerárquica que tenga en la empresa, dicha circunstancia se considerará como agravante.

Artículo 43. Clases de sanciones

1.- La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B. Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

C. Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario

2.- El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 44. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, en todo caso a

los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un periodo de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Artículo 45. Igualdad de Oportunidades

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 14 de la Constitución Española.

PLANES DE IGUALDAD

Las empresas 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Art. 48 de la Ley de Igualdad, Ley 3/2007 de 22 de marzo.

Capítulo décimo
Sistema de clasificación profesional, definición de categorías

Se acuerda que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio queden clasificadas en grupos profesionales, asignándoles un determinado puesto profesional y encuadramiento en una determinada área funcional.

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

Área Primera.- Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.
Área Segunda.- Cocina y Economato.
Área Tercera.- Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering.
Área Cuarta.- Pisos y Limpieza.
Área Quinta.- Mantenimiento y Servicios Auxiliares.
Área Sexta.- Servicios Complementarios.

Al respecto se mantienen los actuales puestos para las personas trabajadoras con contrato en vigor y cualquier contratación que las empresas realicen lo será conforme al nuevo sistema de clasificación profesional y categorías del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Si la persona trabajadora realizara funciones distintas de las que viene desempeñando, tendrá derecho a la retribución del puesto de trabajo correspondiente.

En cualquier caso, la movilidad en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones de las previstas en los artículos 22º y 39º del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto al respecto en el V Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

DEFINICIONES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL DE HOSTELERIA

Área funcional primera. (Recepción, Consejería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Grupo Profesional I

Jefe/a de recepción: Realizará de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del Departamento de recepción. Coordinar, y participar con otro Departamento en la gestión del establecimiento. Colaborar, con la dirección del establecimiento y/o con otros

departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Segundo/a jefe/a de recepción: Realizará de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Colaborar y sustituir al jefe de recepción en las tareas propias del mismo. (Asimilación a antigua secretario/a de Dirección)

Jefe/a Comercial: Realizará de manera cualificada y responsable, la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de la empresa. Elaborar las estrategias comerciales de la empresa. Coordinará con los agentes y operadores Turísticos para la concentración de campañas de ventas de servicios y conciertos comerciales. Dirigir la política de promoción. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Jefe/a de Administración: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de la actividades contables y administrativas. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Primer/a conserje: Realizará de manera cualificada, la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería de los establecimientos. Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería. Colaborar y coordinar las tareas del Departamento de Conserjería con los demás departamentos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

Grupo Profesional II

Recepcionista: Realizará de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y de todas las tareas relacionadas con ello. Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción. Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de habitaciones. Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados. Realizar las labores propias de la facturación y cobro, así como el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

Conserje: Realizará de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes. Atender directamente al cliente en los servicios propios de conserjería informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos. Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

Administrativo/a: Realizará de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a la sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas efectuar pagos a proveedores. Efectuará las operaciones de cambio de moneda extranjera.

Relaciones públicas: Realizará de manera cualificada, autónoma y responsable las relaciones con los clientes y de organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos.

Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique. Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

Comercial: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Colaborar con el jefe comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento. Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

Técnico/a de prevención de riesgos laborales: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación y resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.

Ayudante/a de recepción: Participa con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción ayudando al jefe de recepción y recepcionista. Colaborar en las tareas propias del recepcionista. Realizará la atención al público en las tareas auxiliares de recepción. Ejecutar labores sencillas de recepción.

En las empresas donde las tareas inherentes de este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y directrices emanadas del mismo o persona en quien este delegue. Realizará las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Ayudante/a de conserje: Participará con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería ayudando al jefe de departamento y a los conserjes. Asistir, informar y aconsejar a los clientes. Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes. Colaborar en las tareas de conserjería. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Telefonista: Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción. Atender los servicios de telecomunicaciones. Registrar y facturar las llamadas telefónicas. Realizar las operaciones de fax, télex, correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.
(Asimilación a antigua Reservas)

Ayudante/a administrativo: Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar las labores de mecanografía y archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Grupo Profesional III

Auxiliar de recepción y conserjería: Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como en la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos. Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste. Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento. Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería. Vigilar las instalaciones y comunicar las incidencias al departamento correspondiente. Controlar la entrada y salida de objetos mercancías, proveedores y personal. Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a

petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.
(Asimilación a antigua botones y aprendiz)

Área funcional segunda (Cocina economato).

Grupo Profesional I

Jefe/a de cocina: Realizará de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizará, dirigirá y coordinará el trabajo del personal a su cargo. Dirigirá y planificará el conjunto de actividades de su área. Realizará inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñará platos y participará en su elaboración. Realizará propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionará su conservación, almacenamiento y rendimiento.

Supervisará el control y mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.
Colaborará en la instrucción del personal a su cargo.

Segundo/a Jefe de cocina: Realizará de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina repostería. Colaborará y sustituirá al jefe de cocina en las tareas propias del mismo.

Grupo Profesional II

Jefe/a de partida: Realizará de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe de cocina. Las mismas del cocinero y, además: Participará en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías. Elaborará informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio. Colaborará en la instrucción del personal a su cargo.

Cocinero/a: Realizará de manera cualificada autónoma y responsable la preparación, aderezo y presentación de planos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborará en pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparará, cocinará y presentará los productos de uso culinario. Colaborará en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisará y controlará el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborará en la planificación de menús y cartas. Colaborará en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlará y cuidará de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

Repostero/a: Realizará de manera cualificada y autónoma la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas. Realizará elaboraciones a base de las materias primas.
Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizará pedidos, control y conservación de materias primas en su trabajo. Realizará el cálculo de costes relacionados con su cometido. Preparará y dispondrá los productos para “bufet”, banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participará en el control de aprovechamientos. Organizará y controlará al personal a su cargo.

Encargado/a de economato y Bodega: Realizará de forma cualificada la dirección. Control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

Ayudante/a de cocina: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparara platos para los que ya haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizará las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

(Asimilación a antigua Fregadora)

Ayudante/a de economato y Bodega: Realizará de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales. Colaborar al establecimiento de las necesidades de mercancía y material de acuerdo con las demandas de las diferentes secciones del establecimiento.

Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías. Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y la cantidad, así como las facturas. Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material. Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Grupo Profesional III

Auxiliar de cocina: Realizará sin calificación las tareas de limpieza de útiles, maquinarias y menaje del restaurante y cocina, así como las de las dependencias de cocina, para lo cual no requiere una formación específica, trabajando bajo supervisión. Realizará las de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales de su área. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, comedor y cocina.

(Asimilación a antigua Fregadora y Pinche)

Área funcional tercera. (Restaurante, sala, bar, similares, pistas para catering)

Grupo Profesional I

Jefe/a de restaurante o sala: Realizará de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigirá, planificará y realizará el conjunto de actividades de su área. Realizará inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedido de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala: Realizará de manera cualificada las funciones

de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería. Colaborar y sustituir al jefe de restaurante en las tareas propias del mismo.

(Asimilación a antiguo encargado de 1º Cafetería)

Gerente de centro: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje etc. del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.

Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y trasmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral.

Grupo Profesional II

Jefe/a de sector: Realizará de manera cualificada las funciones del control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas realizadas a la vista del cliente. Las mismas del camarero y, además: Ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborará en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizará trabajos a la vista del cliente (flamear, cortar, trinchar, despiezar etc.). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenará y controlará las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de recaudación en su sección.

Camarero/a: Ejecutará de manera cualificada, autónoma y responsable el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparará las áreas de trabajo para el servicio. Realizará la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborará para consumo viandas sencillas. Transportará útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlará y revisará, mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborará en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizará trabajos a la vista del cliente tales como flamear, cortar, trinchar, despojar, etc. Colaborará con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

Barman/Barwoman: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable la venta y distribución y servicio de comidas y bebidas en el bar, así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

Sumiller/a: Realizará de forma cualificada el servicio a los clientes, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, como también otro tipo de bebidas. Participará en el trabajo de

la bodega: Recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encorchado, etiquetado de los vinos, así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos. Participará en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas. Aconsejará al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida. Colaborará en el pedido y administración de las reservas en vino y en el cálculo de ventas. Cuidará de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etc.) Planificará, organizará y controlará la bodega.

Grupo Profesional III

Ayudante/a de camarero: Participará con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio de venta de alimentos y bebidas. Realizará tareas auxiliares. Conservará adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparará el área de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesas, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En empresas en que las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el propio empresario, persona física, realizará las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o de la persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

“Riders”: Personal dedicado al reparto de comidas y bebidas, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

Asistente/a restauración moderna: Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

Monitor/a o cuidador/a: El monitor /cuidador participara en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, Sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo.

De comedor o áreas de entretenimiento:

Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos.

Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos.

Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas.

Colaborar en el servicio de hostelería.

En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos.

De autobús:

Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes de ocio durante el trayecto, así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos de que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

Área funcional cuarta (Pisos y limpieza)

Grupo Profesional I

Encargado/a general: Realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura; asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza. Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicios de pisos, áreas públicas, internas y lavandería. Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

(Asimilación a antiguo Gobernante/a según ALEH)

Grupo Profesional II

Encargado/a de sección: Ejecutará de manera, cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos y áreas públicas, áreas internas. Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para uso diario. Inspeccionar y participar en la limpieza de áreas. Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas. Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

(Asimilación a antiguo Sub-Gobernante/a según ALEH)

Camarero/a de pisos: Realizará de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos y así como el orden de los objetos de los clientes. Limpiará y ordenará las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlará el material, productos de los clientes y comunicará a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizará la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizará las labores propias de lencería y lavandería.

Grupo Profesional III

Auxiliar de pisos y limpieza: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas del departamento de pisos. Encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas.

Preparar las salas para reuniones, convenciones, etc. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

Área funcional quinta (Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares)

Grupo Profesional I

Jefe/a de servicio: Realizará de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como el resto del personal a su cargo. Instruir a los trabajadores a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las maquinas e instalaciones. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la Dirección. Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.

Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares: Realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas en las instalaciones-Organizará, dirigirá y coordinará al personal a su cargo. Dirigirá y planificará el conjunto de actividades de su área. Instruirá a los trabajadores de su área. Dirigirá y supervisará, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Propondrá a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

Encargado/a de mantenimiento: Realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación. Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stocks máximos y mínimos establecidos). Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido. Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros. Implicarse activamente en los planes de seguridad y Salud Laboral.

De Flota:
Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos.

De instalaciones y edificios:
Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de las instalaciones y edificios. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

Grupo Profesional II

Encargado/a de sección: Encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección y control y seguimiento de las tareas auxiliares las instalaciones. Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Controlar y

supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección. Las mismas que el especialista.

Especialistas de mantenimiento y servicios auxiliares: Realizará de manera cualificada y responsable con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de Hostelería y Alojamientos Turísticos. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de producción de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinaria. En el supuesto de las empresas de catering, efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo. Colaborar en los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso. (Asimilación a antiguo Jardinero y Chofer)

Especialista de mantenimiento y servicios técnicos:

De Flota:

Efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

De instalaciones y edificios:

Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinaria. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que se cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

Grupo Profesional III

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares: Auxiliar de manera no cualificada labores de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o calificación requerida.

Área funcional sexta (Servicios complementarios)

Grupo Profesional I

Responsable de servicio: Realizara de manera cualificad la dirección, control y seguimiento del servicio complementario correspondiente. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario. Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores/as del servicio complementario. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio. Proponer a la Dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

Grupo profesional II

Técnico/a de servicio: Realizara de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de Hostelería, como son las de fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

Especialista de servicio: Realizara las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, disc-jockey, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapéuta y especialista en atención al cliente; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios. El animador turístico o de tiempo libre, realizara de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre. Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales. Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad. Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicio que exijan un elevado grao de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

Grupo Profesional III

Auxiliar de servicio: Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y auxiliar de atención al cliente.

Movilidad funcional. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Articulo 46. Promoción de nuevos convenios de empresa

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 47. Desconexión digital.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor o causa debidamente justificada, las empresas se comprometen a no llamar, enviar mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo.

Artículo 47 bis. Registro de jornada.

Las personas trabajadoras individualmente consideradas tendrán derecho a obtener una copia de su registro de jornada, debiendo solicitarla a la empresa con una antelación mínima de cinco días.

Artículo 48. Externalización de servicios.

Todas las empresas que suscriban un contrato de cesión o externalización de los servicios que habitualmente se prestan en el sector, estarán obligadas a aplicar a sus personas trabajadoras las mismas condiciones sociales y salariales que establece el convenio colectivo del sector, salvo que las mismas se rijan por un convenio colectivo de ámbito sectorial.

Artículo 49. Personal de nuevo ingreso sin experiencia.

Debido a la escasez de mano de obra cualificada en el sector, y con la finalidad de posibilitar el acceso ordenado y la paulatina cualificación de las personas trabajadoras que acceden al sector, así como evitar un intrusismo que pueda repercutir de manera negativa en la evolución del mismo, y encuadrar debidamente los servicios a desempeñar dentro de los grupos acogidos en el ALEH, una vez se produzca la homologación de las distintas categorías de establecimientos (2026), se acuerda la creación de un denominado nivel de ingreso para personal sin experiencia para quienes carezcan de certificación acreditativa de su cualificación emitida por los organismos competentes.

La permanencia en el mismo no podrá exceder en ningún caso de doce meses, y su retribución se fija en las tablas del Anexo conforme a lo señalado para el “Nivel Salarial V-A”.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio y que estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los sindicatos firmantes de este Convenio.

Son funciones específicas de la Comisión:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones, que de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.
3. La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.
4. Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.
5. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.
6. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

SEGUNDA. Cláusula de descuelgue

A) Inaplicación del régimen salarial

Las empresas que pretendan proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo, cuando tengan una disminución persistente en su nivel de ingresos o cuando la situación o perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades del mantenimiento del empleo de la misma, deberán proceder conforme a la normativa vigente.

No obstante, las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras estarán obligadas a comunicarlo con carácter previo a la Comisión Paritaria y a facilitar la documentación que ésta les requiera sobre el proceso de inaplicación del régimen salarial.

En las empresas en las que exista representación legal de las personas trabajadoras, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de las personas trabajadoras, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla y a la Comisión Paritaria la decisión de proceder a la inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, procediéndose a la elección de tres personas trabajadoras como máximo o a designar la participación de representantes de los sindicatos más representativos y con representación en el sector. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán contar con el asesoramiento que decidan.

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado, en el plazo de 7 días, desde su firma, a la comisión paritaria del convenio.

En el caso de que el periodo de consultas entre empresa y representación de las personas trabajadoras finalice sin acuerdo, las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria y ésta deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión o no se consiga el acuerdo en su seno las partes deberá recurrir al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).

B) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder según los términos del artículo 41.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 82.3 del ya citado Texto Legal.

No obstante, las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras estarán obligadas a comunicarlo con carácter previo a la Comisión Paritaria y a facilitar la documentación que ésta les requiera sobre el proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En las empresas en la que exista representación legal de las personas trabajadoras, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de las personas trabajadoras, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla y a la Comisión Paritaria la decisión de proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, procediéndose a la elección de tres personas trabajadoras como máximo o a designar la participación de representantes de los sindicatos más representativos y con representación en el sector. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán contar con el asesoramiento que decidan.

No obstante, y en cumplimento de la normativa, para solventar de manera efectiva la discrepancias en la negociación, y en caso de no alcanzar un acuerdo, cualquiera de las partes, antes de proceder a la modificación, deberá solicitar la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, trascurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.
En los supuestos en los que no se pronuncia la comisión o no se consiga el acuerdo en su seno se acudirá al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).

TERCERA. Derecho supletorio

En todo lo no dispuesto en el articulado del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el 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, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Legislación Laboral vigente.

CUARTA. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible, por el que en el supuesto de que la jurisdicción competente o la autoridad administrativa, en el ejercicio de sus facultades dejasen sin efecto alguno de sus artículos quedaría sin efecto en su totalidad.

QUINTA. Condición más beneficiosa

Garantía “ad Personam”. Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que examinadas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para el trabajador/a.

SEXTA. Cambio de convenio

El personal afectado por otros convenios será respetado en su situación o bien puede adherirse al presente. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso en la empresa afectada por el presente convenio, se regirán necesariamente por este.

Los convenios aludidos anteriormente se refieren sólo a otras ramas de actividades.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA:

CREACIÓN DE LA MESA DE DIALOGO SECTORIAL PROVINCIAL DE HOSTELERIA Y TURISMO

La Hostelería y el Turismo se constituyen como un sector productivo dinámico y con indudables potencialidades para contribuir de manera importante al objetivo esencial de desarrollo económico y social de Valladolid.

Siendo nuestra provincia un destino del Turismo Interior evidente, que se manifiesta con la importancia del sector de la Hostelería y el Turismo en la economía de Valladolid que se va incrementando de una forma progresiva, suponiendo un porcentaje de participación en el PIB provincial en torno al 10%.

Por ello, las partes firmantes de este Convenio Colectivo, acuerdan iniciar un proceso de Diálogo Sectorial en el ámbito de la Provincia de Valladolid, ya que estiman que es necesario y conveniente mantener un marco de diálogo continuo que sirva como elemento de análisis, debate y propuesta, para un sector como es el de la Hostelería y Turismo, fundamental para la economía Vallisoletana.

PRIMERO. Las partes acordarán los principios y objetivos a tratar en esta Mesa de Diálogo.

SEGUNDO. Como objetivos iniciales que se plantean para esta Mesa de Diálogo se establecen los siguientes.

- *Análisis de los Problemas Sectoriales.*
- *Debate de las posibles soluciones.*
- *Traslado de las conclusiones a la sociedad y a los poderes públicos.*

Los acuerdos a que se lleguen entre las partes, se trasladarán, si las partes de común acuerdo lo consideran necesario o conveniente, al Ayuntamiento de Valladolid y a la Diputación Provincial, a los efectos de su necesaria implicación en este proceso de diálogo, así como a la sociedad Vallisoletana a través de los medios de comunicación.

Las partes acuerdan como primeras materias a tratar a partir del mes de febrero de 2022, la regulación de los trabajadores extras y el registro del control horario.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA:

Las partes firmantes acuerdan la adaptación de las tablas salariales a las categorías establecidas en el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, con la homologación que se realizó con las categorías del convenio provincial conforme se refleja en el Anexo III del presente Convenio, siempre y cuando ello no implique incrementos salariales adicionales a los pactados en el presente Convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA:

Las partes acuerdan la creación del puesto de trabajo de Auxiliar de Pisos y Limpiezas en el

Área Funcional Cuarta de este Convenio.

Las partes acuerdan la creación del puesto de trabajo del personal dedicado al reparto de comidas y bebidas (incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas) de conformidad con lo señalado en el ALEH, en el Área Funcional Tercera de este Convenio

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA: PRIMA DE DEMORA

En concepto de compensación a las personas trabajadoras de la Hostelería y Alojamientos Turísticos por la no actualización de las tablas salariales durante los años 2018-2021, se abonará por parte de las empresas y con carácter extraordinario una “prima de demora” de 600€ brutos no consolidables, que se devengarán proporcionalmente a la fecha de antigüedad en la empresa de cada persona trabajadora y en función del tiempo de permanencia en la empresa durante el citado período 2018-2021. Esto es, las personas trabajadoras contratadas antes de 2018 y que hayan mantenido su relación laboral hasta el 31 de diciembre de 2021, la devengarán íntegra, mientras que las personas trabajadoras contratadas con posterioridad al 1 de enero de 2018 tendrán derecho a devengarla proporcionalmente, en función de la fecha de incorporación.

Las empresas que hubieran abonado cantidades a cuenta del convenio durante los años 2018 a 2021 no podrán reclamar la devolución de dichos importes a las personas trabajadoras, pero sí podrán compensar y absorber esta “prima de demora” con dichas cantidades a cuenta abonadas.

El pago de esta compensación deberá realizarse antes del 30 de septiembre de 2023. En caso de que una persona trabajadora abandonara la empresa antes del percibo íntegro de la paga compensatoria, tendrá derecho a que se le liquide la cantidad pendiente en el momento de la extinción de su contrato, así como a reclamar lo que le corresponda de paga si en el momento de entrada en vigor del Convenio ya no estuviera en la empresa.

ANEXO I

1. Subrogación:

A) Principio General: Se acepta el principio general de la subrogación en los casos de la asunción o cambio de titularidad de las concesiones o contratas. No obstante las peculiaridades características de la actividad de estas empresas condicionan la obligatoriedad y la efectividad de las subrogaciones a los supuestos y reglas de los apartados siguientes:

B) Subrogación obligatoria:

a) El personal cuya categoría profesional corresponda a los niveles de Convenio, será absorbido automáticamente por el nuevo concesionario, en idénticas condiciones salariales y de antigüedad que disfrute en el momento de producirse el cambio y sin merma de sus derechos adquiridos.

b) El concesionario saliente vendrá obligado a practicarle la liquidación que corresponda, no siendo pertinente indemnización alguna.

c) Asimismo, el concesionario saliente entregará al entrante copia del contrato de trabajo (si lo hubiera) de cada trabajador/a afectado y, en todo caso, recibos de salarios o impresos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los tres últimos meses. La misma obligación corresponde a todas las personas trabajadoras, que deberán entregar al concesionario fotocopia de los recibos salariales de los últimos tres meses, entendiéndose que el nuevo concesionario no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna salarial o no salarial, superior a las establecidas en el Convenio Provincial mientras el concesionario saliente o las personas trabajadoras no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

d) La persona trabajadora no será sometida a período de prueba alguno.

e) La persona trabajadora vendrá obligada a someterse a la absorción en las condiciones antes estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario tras haber sido convocado por escrito por la nueva empresa. En caso de oponerse, se entiende que renuncia a su puesto de trabajo y causa baja.

f) Cuando una empresa, en la que se viniese realizando el servicio de restauración de colectividades a través de un concesionario tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo también de las personas trabajadoras de la empresa concesionaria que prestan su servicio en su centro de trabajo. No obstante lo previsto en el apartado B) Subrogación Obligatoria, el nuevo concesionario queda facultado para no absorber ni subrogarse en los contratos de los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría y nivel del Convenio, tuvieses una antigüedad menor de los tres meses en el centro de trabajo que corresponda en el momento del cambio, debiendo ser expedido un certificado al efecto por el Comité de empresa o Delegado de personal. La decisión subrogatoria o no, deberá ejercitarla en estos casos el nuevo concesionario en el plazo máximo de

veinte días a partir de aquel en el que se haya hecho entrega del certificado reseñado, entendiéndose conforme la subrogación por el simple transcurso del plazo.

No obstante, queda establecido que esta facultad no operará en ningún caso y se realizará la subrogación total y obligatoria, si la empresa saliente probase que su contrata se había iniciado en menos de seis meses de su finalización.

Decidida la no subrogación, las personas trabajadoras seguirán dependiendo a todos los efectos del concesionario anterior, entendiéndose que permanecieron bajo su dependencia hasta el mismo momento de la decisión no subrogatoria y siendo nulos de pleno derecho cualquier pacto rescisorio o finiquito pactado unilateralmente con el trabajador/a antes de la fecha de la decisión del nuevo concesionario; todo ello sin perjuicio de cualquier reembolso o liquidación salarial que proceda entre los dos concesionarios.

Si se decide la subrogación el procedimiento será el mismo que para el resto del personal.

C) Subrogación Total.- En todo caso se producirá la subrogación total de la plantilla del personal incluido en convenio, cuando se trate de la única explotación que tenía el concesionario saliente.

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo de colectividades 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 la inactividad del centro pudiera resultar, dejen de ser abonadas por la empresa ni pudieran ser compensadas por otros días de trabajo efectivo.
A estos efectos el año natural se considerará el que coincida con el curso escolar.

ANEXO II

PLUS DE MANUTENCIÓN

El Plus de manutención previsto en el artículo 14 de este Convenio, para aquellos establecimientos que no dispongan de comedor, ascenderá a los siguientes importes brutos:

PLUS MANUTENCION	MES	AÑO
AÑO 2018-2021	44,01 €	528,12 €
AÑO 2022-2025	46 €	552,00 €
AÑO 2026	50 €	700,00 €

ANEXO III

TABLAS SALARIALES
TABLA SALARIAL MENSUAL DEL 1 DE ENERO 2018 AL 31 DE DICIEMBRE 2021

	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
NIVEL I				
SALARIO BASE	1.308,02	1.222,02	1.172,22	1.082,04
MANUTENCION	44,01	44,01	44,01	44,01
SALARIO MENSUAL	1.352,03	1.266,03	1.216,23	1.126,05
NIVEL II				
SALARIO BASE	1.222,02	1.122,96	1.086,28	1.038,74
MANUTENCION	44,01	44,01	44,01	44,01
SALARIO MENSUAL	1.266,03	1.166,97	1.130,29	1.082,75
NIVEL III				
SALARIO BASE	1.178,67	1.092,74	1.043,11	995,70
MANUTENCION	44,01	44,01	44,01	44,01
SALARIO MENSUAL	1.222,68	1.136,75	1.087,12	1.039,71
NIVEL IV				
SALARIO BASE	1.114,22	1.049,58	1.000,07	SMI
MANUTENCION	44,01	44,01	44,01	44,01
SALARIO MENSUAL	1.158,23	1.093,59	1.044,08	SMI
NIVEL V				
SALARIO BASE	1.028,04	SMI	SMI	SMI
MANUTENCION	44,01	44,01	44,01	44,01
SALARIO MENSUAL	1.072,05	SMI	SMI	SMI
NIVEL VI				
SALARIO BASE	984,99	SMI	SMI	SMI
MANUTENCION	44,01	44,01	44,01	44,01
SALARIO MENSUAL	1.029,00	SMI	SMI	SMI
NIVEL VII				
SALARIO BASE	SMI	SMI	SMI	SMI
MANUTENCION	44,01	44,01	44,01	44,01
SALARIO MENSUAL	SMI	SMI	SMI	SMI

TABLAS SALARIALES DE VALLADOLID AÑO 2022

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
JEFE DE RECEPCION DE ADMINISTRACIÓN O COMERCIAL, PRIMER CONSERJE. (NIVEL SAL. I)	MENSUAL	1.328,95	1.258,68	1.217,47	1.173,13
	ANUAL	18.605,30	17.621,52	17.044,58	16.423,82
2º JEFE DE RECEPCIÓN. (NIVEL SALARIAL II)	MENSUAL	1.241,57	1.160,35	1.129,95	1.107,05
	ANUAL	17.381,98	16.244,90	15.819,30	15.498,77
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
COMERCIAL, RELACIONES PUBLICAS, TÉCNICO DE PREVENCIÓN RIESGOS. (NIVEL SALARIAL III)	MENSUAL	1.197,53	1.127,16	1.086,09	1.063,16
	ANUAL	16.765,42	15.780,24	15.205,26	14.884,24
ADMINISTRATIVO, CONSERJE, TELEFONISTA, RECEPCIONISTA. (NIVEL SALARIAL IV)	MENSUAL	1.132,05	1.079,28	1.038,27	1.021,46
	ANUAL	15.848,70	15.109,92	14.535,78	14.300,51
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
AYUDANTES DE RECEPCIÓN-CONSEJERÍA O ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE RECEPCIÓN O DE CONSERJERÍA. (NIVEL SALARIAL V)	MENSUAL	1.044,49	992,89	992,89	992,89
	ANUAL	14.622,86	13.900,46	13.900,46	13.900,46

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
JEFE DE COCINA (N.S. I)	MENSUAL	1.328,95	1.258,68	1.217,47	1.173,13
	ANUAL	18.605,30	17.621,52	17.044,58	16.423,82
SEGUNDO JEFE DE COCINA (N.S. II)	MENSUAL	1.241,57	1.160,35	1.129,95	1.107,05
	ANUAL	17.381,98	16.244,90	15.819,30	15.498,77
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
JEFE DE PARTIDA. (N.S. III)	MENSUAL	1.197,53	1.127,16	1.086,09	1.063,16
	ANUAL	16.765,42	15.780,24	15.205,26	14.884,24
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO. (N.S. IV)	MENSUAL	1.132,05	1.079,28	1.038,27	1.021,46
	ANUAL	15.848,70	15.109,92	14.535,78	14.300,51
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA. (N.S. V)	MENSUAL	1.044,49	992,89	992,89	992,89
	ANUAL	14.622,86	13.900,46	13.900,46	13.900,46

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, Bar y Similares

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPOI	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
JEFE DE RESTAURANTE O SALA, GERENTE DE CENTRO. (N.S. I)	MENSUAL	1.328,95	1.258,68	1.217,47	1.173,13
	ANUAL	18.605,30	17.621,52	17.044,58	16.423,82
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA (N.S. II)	MENSUAL	1.241,57	1.160,35	1.129,95	1.107,05
	ANUAL	17.381,98	16.244,90	15.819,30	15.498,77
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
JEFE DE SECTOR. (NS. III)	MENSUAL	1.197,53	1.127,16	1.086,09	1.063,16
	ANUAL	16.765,42	15.780,24	15.205,26	14.884,24
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER. (N.S. IV)	MENSUAL	1.132,05	1.079,28	1.038,27	1.021,46
	ANUAL	15.848,70	15.109,92	14.535,78	14.300,51
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
AYUDANTE DE CAMARERO, ASISTENTE/A RESTAURACIÓN MODERNA, RIDERS (N.S. V)	MENSUAL	1.044,49	992,89	992,89	992,89
	ANUAL	14.622,86	13.900,46	13.900,46	13.900,46

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
ENCARGADO GENERAL. (N.S. I)	MENSUAL	1.328,95	1.258,68	1.217,47	1.173,13
	ANUAL	18.605,30	17.621,52	17.044,58	16.423,82
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
ENCARGADO DE SECCIÓN. (N.S. III)	MENSUAL	1.197,53	1.127,16	1.086,09	1.063,16
	ANUAL	16.765,42	15.780,24	15.205,26	14.884,24
CAMARERO/A DE PISOS.	MENSUAL	1.078,62	1.009,84	1.009,00	1.009,00
	ANUAL	15.100,68	14.137,76	14.126	14.126
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA. (N.S. V)	MENSUAL	1.044,49	992,89	992,89	992,89
	ANUAL	14.622,86	13.900,46	13.900,46	13.900,46

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS Y/O AUXILIARES ENCARGADO DE SECCION. (N.S. II)	MENSUAL	1.241,57	1.160,35	1.129,95	1.107,05
	ANUAL	17.381,98	16.244,90	15.819,30	15.498,77
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. (N.S. IV)	MENSUAL	1.132,05	1.079,28	1.038,27	1.021,46
	ANUAL	15.848,70	15.109,92	14.535,78	14.300,51
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, MONITOR. (N.S. V)	MENSUAL	1.044,49	992,89	992,89	992,89
	ANUAL	14.622,86	13.900,46	13.900,46	13.900,46

AREA FUNCIONAL SEXTA: Servicios Complementarios

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
RESPONSABLE DE SERVICIO. (N.S. I)	MENSUAL	1.328,95	1.258,68	1.217,47	1.173,13
	ANUAL	18.605,30	17.621,52	17.044,58	16.423,82
TECNICO DE SERVICIO (Dietista, Fisioterapeuta y otros titulados de la Salud). (N.S. II)	MENSUAL	1.241,57	1.160,35	1.129,95	1.107,05
	ANUAL	17.381,98	16.244,90	15.819,30	15.498,77
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, diskjockey, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente). (N.S. III)	MENSUAL	1.197,53	1.127,16	1.086,09	1.063,16
	ANUAL	16.765,42	15.780,24	15.205,26	14.884,24
AUXILAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina). (N.S. IV)	MENSUAL	1.132,05	1.079,28	1.038,27	1.021,46
	ANUAL	15.848,70	15.109,92	14.535,78	14.300,51

	SALARIO	GRUPO I	GRUPOS II, III y IV
PINCHES, APRENDICES Y BOTONES MAYORES 18 AÑOS (N.S. VI)	MENSUAL	1.000,75	984,80
	ANUAL	14.010,50	13.787,20

TABLAS SALARIALES DE VALLADOLID AÑO 2023

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RECEPCIÓN DE ADMINISTRACION O COMERCIAL, PRIMER CONSERJE. (N.S. I)	MENSUAL	1.350,21	1.296,44	1.264,46
	ANUAL	18.902,94	18.150,16	17.702,44
2º JEFE DE RECEPCION. II	MENSUAL	1.261,44	1.198,99	1.173,37
	ANUAL	17.660,16	16.785,86	16.427,18
GRUPO PROFESIONAL (N.S. II)	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
COMERCIAL, RELACIONES PUBLICAS, TECNICO DE PREVENCION RIESGOS. (N.S. III)	MENSUAL	1.216,69	1.162,67	1.130,62
	ANUAL	17.033,66	16.277,38	15.828,68
ADMINISTRATIVO, CONSERJE, TELEFONISTA, RECEPCIONISTA. (N.S. IV)	MENSUAL	1.150,16	1.109,61	1.077,93
	ANUAL	16.102,24	15.534,54	15.091,02
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTES DE RECEPCION-CONSEJERIA O ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE RECEPCIÓN O DE CONSERJERIA. (N.S. V)	MENSUAL	1.061,20	1.021,58	1.021,58
	ANUAL	14.856,80	14.302,12	14.302,12

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE COCINA. (N.S. I)	MENSUAL	1.350,21	1.296,44	1.264,46
	ANUAL	18.902,94	18.150,16	17.702,44
SEGUNDO JEFE DE COCINA (N.S. II)	MENSUAL	1.261,44	1.198,99	1.173,37
	ANUAL	17.660,16	16.785,86	16.427,18
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE PARTIDA. (N.S. III)	MENSUAL	1.216,69	1.162,67	1.130,62
	ANUAL	17.033,66	16.277,38	15.828,68
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO. (N.S. IV)	MENSUAL	1.150,16	1.109,61	1.077,93
	ANUAL	16.102,24	15.534,54	15.091,02
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA. (N.S. V)	MENSUAL	1.061,20	1.021,58	1.021,58
	ANUAL	14.856,80	14.302,12	14.302,12

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, Bar y Similares

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RESTAURANTE O SALA, GERENTE DE CENTRO. (N.S. I)	MENSUAL	1.350,21	1.296,44	1.264,46
	ANUAL	18.902,94	18.150,16	17.702,44
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA (N.S. II)	MENSUAL	1.261,44	1.198,99	1.173,37
	ANUAL	17.660,16	16.785,86	16.427,18
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE SECTOR. (N.S. III)	MENSUAL	1.216,69	1.162,67	1.130,62
	ANUAL	17.033,66	16.277,38	15.828,68
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER. (N.S. IV)	MENSUAL	1.150,16	1.109,61	1.077,93
	ANUAL	16.102,24	15.534,54	15.091,02
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE DE CAMARERO, ASISTENTE/A RESTAURACION MODERNA, RIDERS (N.S. V)	MENSUAL	1.061,20	1.021,58	1.021,58
	ANUAL	14.856,80	14.302,12	14.302,12

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO GENERAL. (N.S. I)	MENSUAL	1.350,21	1.296,44	1.264,46
	ANUAL	18.902,94	18.150,16	17.702,44
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
ENCARGADO DE SECCIÓN. (N.S. III)	MENSUAL	1.216,69	1.162,67	1.130,62
	ANUAL	17.033,66	16.277,38	15.828,68
CAMARERO/A DE PISOS.	MENSUAL	1.109,25	1.055,68	1.055,68
	ANUAL	15.529,50	14.779,52	14.779,52
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA. (N.S. V)	MENSUAL	1.061,20	1.021,58	1.021,58
	ANUAL	14.856,80	14.302,12	14.302,12

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS Y/O AUXILIARES, ENCARGADO DE SECCION. (N.S. II)	MENSUAL	1.261,44	1.198,99	1.173,37
	ANUAL	17.660,16	16.785,86	16.427,18
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPOII**	**GRUPO III**
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. (N.S. IV)	MENSUAL	1.150,16	1.109,61	1.077,93
	ANUAL	16.102,24	15.534,54	15.091,02
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, MONITOR. (N.S. V)	MENSUAL	1.061,20	1.021,58	1.021,58
	ANUAL	14.856,80	14.302,12	14.302,12

AREA FUNCIONAL SEXTA: Servicios Complementarios

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
RESPONSABLE DE SERVICIO. (N.S. I)	MENSUAL	1.350,21	1.296,44	1.264,46
	ANUAL	18.902,94	18.150,16	17.702,44
TÉCNICO DE SERVICIO (Dietista, Fisioterapeuta y otros titulados de la Salud). (N.S. II)	MENSUAL	1.261,44	1.198,99	1.173,37
	ANUAL	17.660,16	16.785,86	16.427,18
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, diskjockey, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente).N.S. (III)	MENSUAL	1.216,69	1.162,67	1.130,62
	ANUAL	17.033,66	16.277,38	15.828,68
AUXILAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina). (N.S. IV)	MENSUAL	1.150,16	1.109,61	1.077,93
	ANUAL	16.102,24	15.534,54	15.091,02

	SALARIO	GRUPO I	GRUPOS II, III y IV
PINCHES, APRENDICES Y BOTONES MAYORES 18 AÑOS (N.S. VI)	MENSUAL	1.016,76	1.004,18
	ANUAL	14.234,64	14.058,52

TABLAS SALARIALES DE VALLADOLID AÑO 2024

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RECEPCIÓN DE ADMINISTRACIÓN O COMERCIAL, PRIMER CONSERJE. (N.S. I)	MENSUAL	1.371,81	1.334,95	1.312,89
	ANUAL	19.205,34	18.689,30	18.380,46
2º JEFE DE RECEPCIÓN. (N.S. II)	MENSUAL	1.281,62	1.238,92	1.222,62
	ANUAL	17.942,68	17.344,88	17.116,68
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
COMERCIAL, RELACIONES PÚBLICAS, TÉCNICO DE PREVENCIÓN RIESGOS. (N.S. III)	MENSUAL	1.236,16	1.199,29	1.177,08
	ANUAL	17.306,24	16.790,06	16.479,12
ADMINISTRATIVO, CONSERJE, TELEFONISTA, RECEPCIONISTA. (N.S. IV)	MENSUAL	1.168,56	1.140,90	1.119,11
	ANUAL	16.359,84	15.972,60	15.667,54
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTES DE RECEPCIÓN-CONSEJERÍA O ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE RECEPCIÓN O DE CONSERJERÍA. (N.S. V)	MENSUAL	1.078,18	1.051,11	1.051,11
	ANUAL	15.094,52	14.715,54	14.715,54

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE COCINA. (N.S. I)	MENSUAL	1.371,81	1.334,95	1.312,89
	ANUAL	19.205,34	18.689,30	18.380,46
SEGUNDO JEFE DE COCINA. (N.S. II)	MENSUAL	1.281,62	1.238,92	1.222,62
	ANUAL	17.942,68	17.344,88	17.116,68
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE PARTIDA. (N.S. III)	MENSUAL	1.236,16	1.199,29	1.177,08
	ANUAL	17.306,24	16.790,06	16.479,12
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO. (N.S. IV)	MENSUAL	1.168,56	1.140,90	1.119,11
	ANUAL	16.359,84	15.972,60	15.667,54
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA. (N.S. V)	MENSUAL	1.078,18	1.051,11	1.051,11
	ANUAL	15.094,52	14.715,54	14.715,54

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, Bar y Similares

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RESTAURANTE O SALA, GERENTE DE CENTRO. (N.S. I)	MENSUAL	1.371,81	1.334,95	1.312,89
	ANUAL	19.205,34	18.689,30	18.380,46
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA. (N.S. II)	MENSUAL	1.281,62	1.238,92	1.222,62
	ANUAL	17.942,68	17.344,88	17.116,68
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE SECTOR. (N.S. III)	MENSUAL	1.236,16	1.199,29	1.177,08
	ANUAL	17.306,24	16.790,06	16.479,12
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER. (N.S. IV)	MENSUAL	1.168,56	1.140,90	1.119,11
	ANUAL	16.359,84	15.972,60	15.667,54
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE DE CAMARERO, ASISTENTE/A RESTAURACIÓN MODERNA, RIDERS (N.S. V)	MENSUAL	1.078,18	1.051,11	1.051,11
	ANUAL	15.094,52	14.715,54	14.715,54

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO GENERAL. (N.S. I)	MENSUAL	1.371,81	1.334,95	1.312,89
	ANUAL	19.205,34	18.689,30	18.380,46
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
ENCARGADO DE SECCION. (N.S. III)	MENSUAL	1.236,16	1.199,29	1.177,08
	ANUAL	17.306,24	16.790,06	16.479,12
CAMARERO/A DE PISOS.	MENSUAL	1.140,75	1.103,61	1.103,61
	ANUAL	15.970,50	15.450,54	15.450,54
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA. (N.S. V)	MENSUAL	1.078,18	1.051,11	1.051,11
	ANUAL	15.094,52	14.715,54	14.715,54

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS Y/O AUXILIARES, ENCARGADO DE SECCIÓN. (N.S. II)	MENSUAL	1.281,62	1.238,92	1.222,62
	ANUAL	17.942,68	17.344,88	17.116,68
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. (N.S. IV)	MENSUAL	1.168,56	1.140,90	1.119,11
	ANUAL	16.359,84	15.972,60	15.667,54
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, MONITOR. (N.S. V)	MENSUAL	1.078,18	1.051,11	1.051,11
	ANUAL	15.094,52	14.715,54	14.715,54

AREA FUNCIONAL SEXTA: Servicios Complementarios

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
RESPONSABLE DE SERVICIO. (N.S. I)	MENSUAL	1.371,81	1.334,95	1.312,89
	ANUAL	19.205,34	18.689,30	18.380,46
TECNICO DE SERVICIO (Dietista, Fisioterapeuta y otros titulados de la Salud). (N.S. II)	MENSUAL	1.281,62	1.238,92	1.222,62
	ANUAL	17.942,68	17.344,88	17.116,68
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, diskjockey, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente). (N.S. III)	MENSUAL	1.236,16	1.199,29	1.177,08
	ANUAL	17.306,24	16.790,06	16.479,12
AUXILAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina). (N.S. IV)	MENSUAL	1.168,56	1.140,90	1.119,11
	ANUAL	16.359,84	15.972,60	15.667,54

	SALARIO	GRUPO I	GRUPOS II, III y IV
PINCHES, APRENDICES Y BOTONES MAYORES 18 AÑOS (N.S. VI)	MENSUAL	1.033,03	1.024,37
	ANUAL	14.462,42,6	14.341,18

TABLAS SALARIALES DE VALLADOLID AÑO 2025

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RECEPCIÓN DE ADMINISTRACIÓN O COMERCIAL, PRIMER CONSERJE. (N.S. I)	MENSUAL	1.393,76	1.374,86	1.363,44
	ANUAL	19.512,64	19.248,86	19.088,16
2º JEFE DE RECEPCIÓN. (N.S. II)	MENSUAL	1.302,13	1.280,18	1.271,77
	ANUAL	18.229,82	17.922,52	17.804,78
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
COMERCIAL, RELACIONES PÚBLICAS, TÉCNICO DE PREVENCIÓN RIESGOS. (N.S. III)	MENSUAL	1.255,93	1.237,07	1.225,46
	ANUAL	17.583,02	17.318,98	17.156,44
ADMINISTRATIVO, CONSERJE, TELEFONISTA, RECEPCIONISTA. (N.S. IV)	MENSUAL	1.187,26	1.173,08	1.161,86
	ANUAL	16.621,64	16.423,12	16.266,04
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTES DE RECEPCION-CONSEJERIA O ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE RECEPCIÓN O DE CONSERJERIA. (N.S. V)	MENSUAL	1.095,43	1.081,48	1.081,48
	ANUAL	15.336,02	15.140,72	15.140,72

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE COCINA. (N.S. I)	MENSUAL	1.393,76	1.374,86	1.363,44
	ANUAL	19.512,64	19.248,86	19.088,16
SEGUNDO JEFE DE COCINA. (N.S. II)	MENSUAL	1.302,13	1.280,18	1.271,77
	ANUAL	18.229,82	17.922,52	17.804,78
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE PARTIDA. (N.S. III)	MENSUAL	1.255,93	1.237,07	1.225,46
	ANUAL	17.583,02	17.318,98	17.156,44
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO. (N.S. IV)	MENSUAL	1.187,26	1.173,08	1.161,86
	ANUAL	16.621,64	16.423,12	16.266,04
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA. (N.S. V)	MENSUAL	1.095,43	1.081,48	1.081,48
	ANUAL	15.336,02	15.140,72	15.140,72

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, Bar y Similares

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RESTAURANTE O SALA, GERENTE DE CENTRO. (N.S. I)	MENSUAL	1.393,76	1.374,86	1.363,44
	ANUAL	19.512,64	19.248,86	19.088,16
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA.(N.S. II)	MENSUAL	1.302,13	1.280,18	1.271,77
	ANUAL	18.229,82	17.922,52	17.804,78
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE SECTOR. (N.S. III)	MENSUAL	1.255,93	1.237,07	1.225,46
	ANUAL	17.583,02	17.318,98	17.156,44
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER. (N.S. IV)	MENSUAL	1.187,26	1.173,08	1.161,86
	ANUAL	16.621,64	16.423,12	16.266,04
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE DE CAMARERO, ASISTENTE/A RESTAURACIÓN MODERNA, RIDERS (N.S. V)	MENSUAL	1.095,43	1.081,48	1.081,48
	ANUAL	15.336,02	15.140,72	15.140,72

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO GENERAL. (N.S. I)	MENSUAL	1.393,76	1.374,86	1.363,44
	ANUAL	19.512,64	19.248,86	19.088,16
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
ENCARGADO DE SECCION. (N.S. III)	MENSUAL	1.255,93	1.237,07	1.225,46
	ANUAL	17.583,02	17.318,98	17.156,44
CAMARERO/A DE PISOS.	MENSUAL	1.173,15	1.153,71	1.153,71
	ANUAL	16.424,10	16.151,94	16.151,94
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA. (N.S. V)	MENSUAL	1.095,43	1.081,48	1.081,48
	ANUAL	15.336,02	15.140,72	15.140,72

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS Y/O AUXILIARES, ENCARGADO DE SECCIÓN. (N.S. II)	MENSUAL	1.302,13	1.280,18	1.271,77
	ANUAL	18.229,82	17.922,52	17.804,78
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. (N.S. IV)	MENSUAL	1.187,26	1.173,08	1.161,86
	ANUAL	16.621,64	16.423,12	16.266,04
GRUPO PROFESIONAL III	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOSAUXILIARES, MONITOR. (N.S. V)	MENSUAL	1.095,43	1.081,48	1.081,48
	ANUAL	15.336,02	15.140,72	15.140,72

AREA FUNCIONAL SEXTA: Servicios Complementarios

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
RESPONSABLE DE SERVICIO. (N.S. I)	MENSUAL	1.393,76	1.374,86	1.363,44
	ANUAL	19.512,64	19.248,86	19.088,16
TÉCNICO DE SERVICIO (Dietista, Fisioterapeuta y otros titulados de la Salud). (N.S. II)	MENSUAL	1.302,13	1.280,18	1.271,77
	ANUAL	18.229,82	17.922,52	17.804,78
GRUPO PROFESIONAL II	**SALARIO**	**GRUPO I**	**GRUPO II**	**GRUPO III**
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, diskjockey, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente). (N.S. III)	MENSUAL	1.255,93	1.237,07	1.225,46
	ANUAL	17.583,02	17.318,98	17.156,44
AUXILAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina). (N.S. IV)	MENSUAL	1.187,26	1.173,08	1.161,86
	ANUAL	16.621,64	16.423,12	16.266,04

	SALARIO	GRUPO I	GRUPOS II, III y IV
PINCHES, APRENDICES Y BOTONES MAYORES 18 AÑOS (N.S. VI)	MENSUAL	1.049,56	1.044,96
	ANUAL	14.693,84	14.629,44

TABLAS SALARIALES DE VALLADOLID AÑO 2026

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE RECEPCIÓN DE ADMINISTRACIÓN O COMERCIAL, PRIMER CONSERJE. (N.S. I)	1.416,06	19.824,84
2ºJEFE DE RECEPCIÓN. (N.S. II)	1.322,96	18.521,44
GRUPO PROFESIONAL II	MENSUAL	ANUAL
COMERCIAL, RELACIONES PÚBLICAS, TÉCNICO DE PREVENCIÓN RIESGOS. (N.S. III)	1.276,03	17.864,42
ADMINISTRATIVO, CONSERJE, TELEFONISTA, RECEPCIONISTA. (N.S. IV)	1.206,26	16.887,64
GRUPO PROFESIONAL III	MENSUAL	ANNUAL
AYUDANTE DE RECEPCIÓN- CONSEJERÍA O ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE RECEPCIÓN O DE CONSERJERÍA. (N.S. V)	1.112,96	15.581,44
Personal de ingreso sin experiencia. (N.S. V-A)	1.079,58	15.114,12

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE COCINA. (N.S. I)	1.416,06	19.824,84
SEGUNDO JEFE DE COCINA, JEFE DE PARTIDA. (N.S. II)	1.322,96	18.521,44
GRUPO PROFESIONAL II	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE PARTIDA (N.S. III)	1.276,03	17.864,42
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO DE ECONOMATO. (N.S. IV)	1.206,26	16.887,64
GRUPO PROFESIONAL III	MENSUAL	ANNUAL
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA, AUXILIAR DE COCINA. (N.S. V)	1.112,96	15.581,44
Personal de ingreso sin experiencia. (N.S. V-A)	1.079,58	15.114,12

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, Bar y Similares

GRUPO PROFESIONAL I	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE RESTAURANTE O SALA, GERENTE DE CENTRO. (N.S. I)	1.416,06	19.824,84
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA. (N.S. II)	1.322,96	18.521,44
GRUPO PROFESIONAL II	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SECTOR. (N.S. III)	1.276,03	17.864,42
CAMARERO, BARMAN, SUMILLER. (N.S. IV)	1.206,26	16.887,64
GRUPO PROFESIONAL III	MENSUAL	ANNUAL
AYUDANTE DE CAMARERO, ASISTENTE/A RESTAURACIÓN MODERNA, RIDERS (N.S. V)	1.112,96	15.581,44
Personal de ingreso sin experiencia. (N.S. V-A)	1.079,58	15.114,12

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza

GRUPO PROFESIONAL I	MENSUAL	ANUAL
ENCARGADO GENERAL. (N.S. I)	1.416,06	19.824,84
GRUPO PROFESIONAL II	MENSUAL	ANUAL
ENCARGADO DE SECCION. (N.S. III)	1.276,03	17.864,42
CAMARERO/A DE PISOS. (N.S. IV)	1.206,47	16.887,64
GRUPO PROFESIONAL III	MENSUAL	ANUAL
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA. (N.S. V)	1.112,96	15.581,44
Personal de ingreso sin experiencia. (N.S. V-A)	1.079,58	15.114,12

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios auxiliares

GRUPO PROFESIONAL I	MENSUAL	ANUAL
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS Y/O AUXILIARES, ENCARGADO DE SECCIÓN. (N.S. II)	1.322,96	18.521,44
GRUPO PROFESIONAL II	MENSUAL	ANUAL
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. (N.S. IV)	1.206,26	16.887,64
GRUPO PROFESIONAL III	MENSUAL	ANNUAL
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES, MONITOR. (N.S. V)	1.112,96	15.581,44
Personal de ingreso sin experiencia. (N.S. V-A)	1.079,58	15.114,12

AREA FUNCIONAL SEXTA: Servicios Complementarios

GRUPO PROFESIONAL I	MENSUAL	ANUAL
RESPONSIBLE DE SERVICIO. (N.S. I)	1.416,06	19.824,84
TÉCNICO DE SERVICIO (Dietista, Fisioterapeuta y otros titulados de la Salud). (N.S. II)	1.322,96	18.521,44
GRUPOPROFESIONAL II	MENSUAL	ANUAL
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente, disc-Jockey). (N.S. III)	1.276,03	17.864,42
AUXILAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina). (N.S. IV)	1.206,26	16.887,64
Personal de ingreso sin experiencia. (N.S. V-A)	1.079,58	15.114,12

	SALARIO	
PINCHES, APRENDICES Y BOTONES MAYORES 18 AÑOS (N.S. VI)	MENSUAL	1.066,35
	ANUAL	14.928,90

ANEXO IV

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

TITULAR / CÓNYUGE

1ER GRADO	Padres / Suegros	Hijos /Yernos y nueras		
2º GRADO	Hermanos / Cuñados	Abuelos	Nietos	
3ER GRADO	Tíos	Sobrinos	Bisabuelos	Biznietos