

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2466

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

#### Sector Hostelería

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector Hostelería de la provincia de Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza para los años 2023 a 2025 (código de convenio 50000655011982), suscrito el día 3 de noviembre de 2023, de una parte, por las Asociaciones Empresariales de Cafés y Bares, y Hoteles y Restaurantes de Zaragoza y su provincia, en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO., UGT, OSTA y MIT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 22 de febrero de 2024 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 3 de abril de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Colera.

#### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA PARA LOS AÑOS 2023 A 2025

##### CAPÍTULO I

##### ÁMBITO DE APLICACIÓN

###### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

###### Art. 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio obliga a todas las empresas, tanto físicas como jurídicas, que, incluidas dentro de su ámbito territorial, se dediquen a las actividades de hostelería y desarrollen la misma en los establecimientos e instalaciones recogidos en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, aun cuando el domicilio central de la empresa radique fuera de este territorio.

Afecta este convenio a todas las personas trabajadoras que figuren nominadas en los artículos 16, 17 y 18 del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, así como a las personas trabajadoras que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el anexo I del presente convenio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

Este convenio vincula a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

**Art. 3. *Ámbito temporal.***

Las condiciones de este convenio surtirán efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPZ, con las salvedades previstas en el propio articulado y disposiciones adicionales.

**Art. 4. *Denuncia.***

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia, el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días, desde la constitución de la mencionada comisión, fijándose un calendario de negociación.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES GENERALES

**Art. 5. *Compensación.***

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

**Art. 6. *Absorción.***

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

**Art. 7. *Condiciones más beneficiosas.***

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

**Art. 8. *Defensa del marco sectorial y subcontratación.***

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan la importancia de que las personas trabajadoras que desarrollan funciones en actividades propias del sector dentro de los establecimientos hosteleros en la provincia de Zaragoza, se les aplique las condiciones del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO III

### COMISIÓN PARITARIA

**Art. 9. *Comisión paritaria: funciones.***

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o de inaplicación del convenio, en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio.

**Art. 10. *Comisión paritaria: composición, convocatoria y acuerdos.***

La comisión paritaria se compondrá de ocho personas designadas por la parte empresarial y ocho personas designadas por la parte social, nombradas por las respectivas representaciones firmantes del convenio. Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de siete días a contar desde la fecha en que reciba la citada instancia, y emitirá una resolución en el plazo máximo de cinco días desde la fecha en que tenga lugar la citada reunión.

Los acuerdos o resoluciones adoptados lo serán por unanimidad.

• Domicilio de la paritaria a efectos de comunicación: Horeca, paseo de Sagasta, número 40, de Zaragoza.

Art. 10 bis. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Solución extrajudicial de conflictos: Los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para las empresas y personas trabajadoras vinculadas al presente convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el referido acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

#### CAPÍTULO IV

#### CONTRATACIÓN

Art. 11. *Contratación y cese.*

Al inicio de la relación laboral quedará obligada la empresa a extender por escrito un contrato de trabajo a todos los trabajadores, a los que deberá darse obligatoriamente copia del mismo, y en el que se reflejará la categoría, salario, modalidad bajo la cual se contrata y demás requisitos exigidos por las disposiciones legales. Quedan exceptuados los servicios extras regulados en el artículo 15.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el trabajo deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Nivel I: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

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.

Las empresas estarán obligadas a preavisar por escrito con quince días de antelación de la finalización de los contratos, cuando así estén obligadas legalmente. En cuanto a los demás supuestos, en que no estén obligadas legalmente, procurarán comunicarlo en el citado plazo.

Tanto los contratos de trabajo como los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, salvo que no exista representación sindical o que la persona trabajadora no desee hacer uso de tal derecho.

Los ceses voluntarios o despidos que se produzcan en la empresa se pondrán en conocimiento de los legales representantes de las personas trabajadoras de la empresa.

Art. 12. *Finiquitos.*

Las empresas procederán a entregar a las personas trabajadoras que vayan a extinguir su relación laboral con las mismas, un borrador del recibo de finiquito en el momento en que sea comunicado el preaviso de cese. La citada propuesta de finiquito deberá especificar de forma individualizada los conceptos que formen parte de la misma.

De los finiquitos queda expresamente excluida y, por tanto, no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos producidos por convenio o cláusula de revisión.

Art. 13. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba serán los establecidos en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.



**Art. 14. Especialidades en las modalidades de contratación.**

Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. En todos aquellos casos en los que no se pacte modalidad especial en cuanto a su duración se entenderá que el contrato lo es por tiempo indefinido.

**A) CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO:**

Las empresas que tengan en cómputo anual cuatro o más personas trabajadoras deberán mantener el 40% de su plantilla con contrataciones indefinidas. No se computarán a estos efectos a las personas trabajadoras vinculadas a la empresa a través de un contrato de interinidad/sustitución.

El período de referencia para determinar la plantilla media de las empresas coincidirá con el año natural.

Para la determinación del número mínimo de personas trabajadoras que deberán ostentar la condición de indefinidas habrá que aplicar el porcentaje del 40% sobre dicha plantilla media. El resultado se aproximará al número entero más próximo. Así, en empresas de plantilla media de 4 a 6 personas trabajadoras/año, el 40% será 2; en empresas de 7 u 8 personas trabajadoras de plantilla media, será 3; en empresas de 9 a 11 personas trabajadoras, será 4; en empresas de 12 o 13, 5; y así sucesivamente.

Para el seguimiento y control de estos porcentajes, las empresas cuando lo solicite la legal representación de las personas trabajadoras, entregarán por escrito, los promedios de plantilla y el cálculo efectuado.

**B) CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA:**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos previstos en la normativa vigente.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán exceder de seis meses. No obstante, se podrá ampliar el plazo de duración de estos contratos hasta nueve meses en un año, siempre que exista más de un 50% de plantilla fija en la empresa. A estos efectos, el empresario/a por cuenta propia que no tenga personas trabajadoras por cuenta ajena podrá contratar hasta una persona trabajadora mediante esta contratación eventual en estas condiciones especiales.

Si al término de estos períodos la persona trabajadora continuase prestando sus servicios en la empresa, adquirirá la condición de fija en plantilla.

**C) CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL:**

Se establece la prohibición de cubrir un mismo puesto de trabajo mediante varios contratos a tiempo parcial de duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes. Se entenderá como mismo puesto de trabajo atendiendo a la categoría profesional y la sucesión de horarios entre los diversos contratos a tiempo parcial.

**D) CONTRATO DE RELEVO:**

A solicitud de la persona trabajadora que decida jubilarse parcialmente a través del contrato de relevo, la empresa vendrá obligada a aceptar la solicitud y a contratar a otra persona trabajadora, así como a cumplir lo establecido en la normativa vigente.

**E) CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS:**

1. Serán considerados fijas discontinuas las personas trabajadoras contratadas para llevar a cabo trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos y determinados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, rigiendo las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de vigencia del presente convenio, se podrán celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, procediéndose en sucesivas negociaciones del convenio a analizar y evaluar, en su caso, esta modalidad de contratación.

# BOFN

En balnearios serán fijas discontinuas aquellas personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de al menos cuatro meses cada año en establecimientos o centros de trabajo con actividad durante todo el año, o de dos meses cada año en establecimientos o centros de trabajo estacionales, al tercer año consecutivo de llamamiento para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes. No obstante lo anterior, en estas actividades adquirirán la condición de fijas discontinuas aquellas personas trabajadoras que, no reuniendo las condiciones establecidas en este párrafo en cuanto a su duración, reúnan los requisitos establecidos en el apartado primero.

2. El llamamiento de estas personas trabajadoras deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, al menos siete días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que esta inicie su actividad, siempre y cuando en la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. Si la persona trabajadora, una vez producido el llamamiento, no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fija discontinua, salvo causa de fuerza mayor que lo justifique.

#### F) FINALIZACIÓN DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA:

Todos los contratos de duración determinada, incluidos los contratos a tiempo parcial, llevarán aparejado a su término el derecho al percibo de una indemnización de un día de salario por cada mes de duración del susodicho contrato. Esta indemnización no será de aplicación, en ningún caso, a los contratos fijos discontinuos.

G) Para el seguimiento y control de las contrataciones temporales, la empresa mantendrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa los contratos temporales realizados en los últimos tres años.

#### Art. 15. *Servicios extras.*

Se consideran servicios extraordinarios en Hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes, cócteles, convenciones, servicios *coffee break*, reuniones de empresa, celebraciones sociales o similares, no pudieran ser prestados por las personas trabajadoras ligadas a la empresa, haciendo necesaria la contratación de personal ajeno a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario. En ningún caso podrá utilizarse la figura del extra de hostelería, para realizar trabajos de carácter habitual en la empresa.

FORMA DEL CONTRATO: El contrato concertado para la prestación de servicios extras no requerirá forma escrita.

CONDICIONES SALARIALES: Los servicios extraordinarios se pagarán en la siguiente cuantía: 67,39 euros, durante el año 2023. En estas cuantías se entenderán incluidas todas las cantidades, tanto salariales como extrasalariales, a que el trabajador tenga derecho por su trabajo, incluidas las de vencimiento periódico superior al mes.

DURACIÓN DEL SERVICIO A EFECTOS DE COTIZACIÓN: Los servicios extraordinarios se cotizarán por el tiempo de trabajo efectivo prestado.

COMIDAS: En los servicios extraordinarios de almuerzo o cena, la comida será facilitada por la empresa en los quince minutos anteriores o posteriores a la celebración del mismo.

ROPA DE TRABAJO: Cuando la empresa exija un uniforme de trabajo distinto de los habituales (chaqueta blanca, *smoking* o similar), vendrá obligada a proporcionar dicha prenda.

#### Art. 16. *Aprendizaje y formación.*

Son aprendices aquellas personas trabajadoras ligadas a la empresa a través de contrato formativo vigente en cada momento, en virtud del cual esta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle un oficio.

Los aprendices disfrutarán de todos los derechos que correspondan a las personas trabajadoras compatibles con su condición de tales.

La persona trabajadora menor de 18 años no podrá realizar exclusivamente trabajos basados en esfuerzo físico, y, en cualquier caso, trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, ni tampoco realizar horas extraordinarias.



Con la finalidad de contribuir a la mejora de la profesionalización del sector, será requisito necesario de los contratos formativos en alternancia, que la formación inherente a este contrato se imparta en modalidad presencial, cuando la misma esté vinculada al cualquiera de los certificados de profesionalidad, que permitan favorecer la cualificación profesional para el desempeño de los puestos de trabajo, que a continuación se describen:

I. (HOTR0109) Operaciones básicas de pastelería (Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo), nivel I.

- Ayudante de pastelería.
- Ayudante de almacén de pastelería.
- Empleado/a de establecimiento de pastelería.

II. (HOTR0108) Operaciones básicas de cocina (Real Decreto 1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el Real Decreto 619/2013, de 2 de agosto), nivel I.

- Ayudante de cocina.
- Auxiliar de cocina.
- Empleado/a de pequeño establecimiento de restauración.
- Encargado/a de economato y bodega (hostelería).

III. (HOTR0208) Operaciones básicas de restaurante y bar (Real Decreto 1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el Real Decreto 619/2013, de 2 de agosto), nivel I.

- Ayudante de camarero.
- Ayudante de bar.
- Ayudante de economato.
- Auxiliar de colectividades.
- Empleado/a de pequeño establecimiento de restauración.

IV. (HOTR0108) Operaciones básicas de pisos en alojamientos (Real Decreto 1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo, y el Real Decreto 619/2013, de 2 de agosto), nivel I.

- Camarera/o de pisos (hostelería).
- Mozo/a de habitación o valet.
- Auxiliar de pisos y limpieza.
- Auxiliar de lavandería y lencería en establecimientos de alojamiento.

#### Art. 17. *Contratos formativos.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente del vigente acuerdo laboral de ámbito estatal de Hostelería.

#### RETRIBUCIONES:

A) Contrato de formación en alternancia: La retribución de la persona trabajadora será el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: La retribución de la persona trabajadora será el 60% durante el primer año de duración del contrato del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, garantizando como mínimo el salario mínimo interprofesional.

### CAPÍTULO V

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSO

#### Art. 18. *Clasificación y carrera profesional.*

En materia de clasificación profesional se estará a lo establecido en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

En materia de carrera profesional, las personas trabajadoras que, contratadas como, ayudante/a de cocina, ayudante/a de camarero/a, ayudante/a de bar, ayudante/a de economato, ayudante/a de equipo de *catering*, ayudante/a administrativo, ayudante/a de recepción o ayudante/a de conserjería, adquieran una antigüedad en la misma empresa de cinco años, promocionarán de forma automática al nivel



retributivo previsto en el grupo segundo de cada área funcional, es decir, al de cocinero/a, camarero/a, *barman/barwoman*, encargado/a de economato, supervisor/a de *catering*, administrativo/a, recepcionista o conserje, respectivamente. La nueva retribución comenzará a aplicarse desde el primer día del mes siguiente al cumplimiento de la antigüedad prevista.

El período de antigüedad exigido, recogido en el anterior párrafo, se reducirá a tres años, para los supuestos en los que la persona trabajadora contratada acredite a la dirección de su empresa, estar en posesión de certificado de profesionalidad vinculado con el puesto de trabajo a cuyo nivel retributivo se opte.

El presente artículo entrará en vigor en la fecha de publicación del convenio colectivo, comenzándose a aplicar las nuevas retribuciones, en su caso, con efectos de esta misma fecha, y ello, con independencia de la antigüedad con la que cuente la persona trabajadora en la plantilla de la empresa. En ningún caso se generará o se devengará concepto salarial alguno por aplicación de este artículo, que corresponda a un período previo a la fecha de publicación del presente convenio.

#### Art. 19. *Ropa de trabajo.*

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que deba llevar la persona trabajadora con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por esta, debiendo ser reintegradas por la persona trabajadora a la empresa una vez concluida su utilización definitiva.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a las personas trabajadoras con la mayor brevedad posible, las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

#### Art. 20. *Provisión de vacantes y ascensos.*

Cuando haya que cubrir una vacante de superior categoría y esta corresponda a los niveles profesionales 2.º o 3.º del grupo de actividad correspondiente recogidas en los anexos de este convenio, se cubrirá atendiendo a criterios de conocimientos y preparación de los solicitantes, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones, siempre que se encuentre clasificado en el nivel profesional inmediatamente inferior a aquel al que optare y tuviese capacidad suficiente para el desempeño de la nueva función.

Se entenderá por formación adecuada la que se acredite por asistencia a cursos de formación profesional, ocupacional o formación continua.

De todo lo concerniente a este artículo deberá ser informado la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Art. 21. *Estabilidad en las condiciones de trabajo.*

La persona trabajadora tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de prestación de trabajo tales como horario, turnos, categoría, puesto y centro de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa, salvo que lo permitan las facultades organizativas que las disposiciones legales reconozcan a la misma, siendo en este caso necesaria la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

TRASLADOS: Las empresas que tengan centros de trabajo fuera de Zaragoza capital no podrán realizar ningún traslado a dichos centros sin la previa negociación con el comité de empresa o, en su defecto, representantes de las personas trabajadoras.

#### Art. 22. *Trabajos de la gestante.*

En caso de encontrarse en período de gestación y siempre que exista riesgo para el feto o la madre, circunstancia debidamente acreditada médicamente, se adecuará el trabajo a realizar por la trabajadora de acuerdo con las circunstancias físicas de la gestante y de las necesidades de la empresa, con audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa informará del protocolo a seguir para la consecución de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo a las trabajadoras desde el momento en el que estas comuniquen su estado.

*Art. 23. Movilidad funcional.*

En materia de movilidad funcional, se estará a lo establecido en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

*Art. 24. Reconversión del establecimiento.*

En caso de reconversión del establecimiento de trabajo, no podrán disminuirse los ingresos reales de las personas trabajadoras, y la empresa, dentro de las nuevas necesidades de la plantilla, facilitará la readaptación profesional de las mismas. En tales casos, será preceptiva la intervención del comité o delegados/as.

## CAPÍTULO VI

### TIEMPO DE TRABAJO: VACACIONES Y DESCANSOS

*Art. 25. Horario de trabajo.*

La fijación de los horarios de trabajo la realizará la empresa de mutuo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. La modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras conocerán con antelación suficiente y siempre con al menos siete días de antelación el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que les corresponden.

En casos imprevistos que así lo justifiquen, la dirección de la empresa podrá modificar el horario establecido, debiendo en este caso comunicarlo a la persona trabajadora, con una antelación de veinticuatro horas, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 27 para el descanso semanal.

La totalidad de las empresas tendrán la obligación de establecer un sistema adecuado para el control del cumplimiento del horario efectivo de trabajo de todas las personas trabajadoras.

En los centros de trabajo con 25 o más personas trabajadoras de plantilla dicho sistema de control será mecánico (reloj o similar) siempre que la mayoría de ellas lo soliciten. En este supuesto, por la empresa se podrá encomendar la vigilancia de dicho sistema de control, siempre que no sea como función exclusiva, a cualquiera de sus empleados/as, sea cual sea su categoría laboral.

Los justificantes, listas o fichas acreditativas de tales controles se conservarán por la empresa por un período de tres años y a disposición de todas las partes interesadas.

*Art. 26. Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo será de 1.776 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima de trabajo será de 40 horas semanales, salvo lo establecido en los párrafos siguientes.

La distribución de la jornada se efectuará de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as.

Los tres días de asuntos propios del artículo 33 no supondrán una reducción de las horas de jornada efectiva anual, por lo que la distribución de la jornada anual se deberá hacer teniendo en cuenta estos tres días, en ningún caso su disfrute supondrá recuperación de los mismos.

Para el disfrute de estos días la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación de siete días como mínimo, estos días no se podrán disfrutar de forma consecutiva, salvo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

La empresa en el calendario laboral anual podrá indicar hasta treinta días de cada año natural, en los que no se podrá disfrutar de esta licencia.

#### FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO:

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante 80 días al año, manteniendo como jornada máxima diaria de nueve horas, como jornada máxima semanal de cuarenta y cinco horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida. Esta flexibilización no será de aplicación a las personas trabajadoras eventuales ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial.



Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a) Las empresas deberán comunicarlo a la persona trabajadora y a los representantes legales de esta con una antelación mínima de siete días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de tres meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural.

c) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

*Art. 27. Fraccionamiento de la jornada.*

No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo en más de dos partes en un período de doce horas. En la jornada de trabajo de carácter partido tendrá cada fracción un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas.

*Art. 28. Descanso semanal.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de descanso semanal, como mínimo, que no tendrán por qué ser consecutivos.

Ambos descansos habrán de disfrutarse dentro de la semana natural a que hacen referencia. Las personas trabajadoras que tuvieren reconocido ya un descanso semanal de dos días mantendrán el derecho al disfrute en las condiciones que tuvieren pactadas con la empresa, sin que la aplicación de este párrafo suponga incremento de su derecho al descanso. No obstante lo anterior, en empresas de más de 50 personas trabajadoras, a excepción de aquellas cuya naturaleza de su contrato sea únicamente la prestación de servicios en fin de semana, disfrutarán o bien de dos períodos al año, de cuatro días de descanso continuados coincidiendo en fin de semana, o bien de cuatro fines de semana de descanso al año. Dicha elección se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes.

La empresa señalará a cada persona trabajadora el tiempo en que le corresponda disfrutar dichos descansos. Siguiendo el mismo procedimiento, se podrá señalar un día de cierre semanal del establecimiento o centro de trabajo a los fines de dicho descanso. Las fechas establecidas para los mismos no podrán ser alteradas por la empresa sin consentimiento de las personas afectadas, salvo por especiales circunstancias o necesidades del servicio, en cuyo caso será preciso avisar a la persona trabajadora con un mínimo de siete días de antelación. Estos cambios nunca podrán ser superiores a once al año, y de afectar a un domingo o día de fiesta, por ser el normal de descanso o por tenerse establecido un turno de rotación para estos días, el descanso alterado se trasladará a otro domingo o festivo.

*Art. 29. Festividad de Santa Marta.*

El día de Santa Marta se considera festivo en las empresas afectadas por el presente convenio, dicho día es el 29 de julio.

*Art. 30. Vacaciones y festivos.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales. Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado. Se consideran como días efectivamente trabajados a efectos de vacaciones aquellos en que la persona trabajadora se halle en situación de incapacidad temporal.

Las empresas elaborarán en el mes de enero un calendario de vacaciones, salvo en los establecimientos de temporada. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá conocer con tres meses de antelación la fecha de disfrute de las mismas.

La remuneración en período vacacional será abonada conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora en los tres últimos meses anteriores a la fecha del comienzo de las mismas, por los conceptos de salario base, complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad de trabajo, todo ello en la jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras que disfruten de prestación por nacimiento podrán acumular las vacaciones inmediatamente antes o después del disfrute de dicho período.

# BOFN

Las vacaciones solo podrán disfrutarse en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y persona trabajadora, no pudiéndose reflejar dicho pacto en el contrato laboral inicial.

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán de disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

En el caso de coincidir días de vacaciones con una situación de incapacidad temporal estos se disfrutarán en otra fecha a acordar entre empresa y persona trabajadora, esta podrá disfrutarlos una vez finalice su incapacidad temporal siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Se podrán acumular los días de vacaciones fuera de temporada alta para las personas extranjeras en situaciones de necesidad de reagrupación familiar y facilitar, por ende, su disfrute en el país de origen.

En caso de subrogación de personas trabajadoras, las empresas deberán acordar entre ellas el disfrute de las vacaciones de la persona trabajadora afectada, de forma que el mismo disfrute efectivamente de ellas.

#### DISFRUTE CONTINUADO DE LOS FESTIVOS:

Los días considerados como festivos abonables podrán ser disfrutados como vacaciones continuadas en período a negociar entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. En este supuesto, se acumularán a los mismos las fiestas semanales que correspondan, debiendo ser incluidos en el cuadrante de vacaciones que se elaborará a principios de año.

**Art. 31. *Personas trabajadoras con personas en situación de dependencia a su cargo.***

Las personas trabajadoras que tuviesen a su cargo hijos/as o cónyuge con discapacidad tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

En otros casos distintos de los anteriores, las personas trabajadoras que tengan a su cargo a personas, con las que mantengan relación de parentesco o afinidad hasta segundo grado, que adolezcan de una falta o pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad y precise de la atención de otras u otras personas o ayudas importantes para la realización de las actividades básicas de la vida diaria, de conformidad con la normativa vigente en materia de dependencia, tendrán derecho a tres horas semanales de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de atención y tratamiento de la persona en situación de dependencia, con los horarios propios del puesto de trabajo.

#### **Art. 31 bis. *Guarda legal.***

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La persona trabajadora tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

#### **Art. 32. *Violencia de género.***

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender su contrato de trabajo durante un período que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la

suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán licencias no retribuidas, y, por lo tanto, justificadas, cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

## CAPÍTULO VII

### CONDICIONES Y MEJORAS SOCIALES

#### Art. 33. *Licencias.*

La persona trabajadora, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguineo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio.

Podrán hacerse uso de los días de licencia derivados de situaciones de hospitalización, anteriormente referidos, durante el período de tiempo en que persista el hecho causante, pudiendo fraccionarse en medios días.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si ello acontece en la localidad de residencia del trabajador o en una localidad que no diste más de 30 kilómetros de la misma. La licencia será de tres días si el hecho acontece en una localidad distante entre 31 y 250 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora, siendo de cuatro días si dicha distancia supera los 250 kilómetros y no alcanza los 500 kilómetros. Si la distancia anteriormente señalada es igual o superior a 500 kilómetros la licencia será de cinco días.

e) Por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as, un día si es en la misma provincia y dos días si es en una provincia diferente. Si el matrimonio se celebra a una distancia superior a 400 kilómetros del domicilio de la persona trabajadora, esta podrá acumular a la licencia su descanso semanal.

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

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones vigentes o convencionalmente.

h) Por concurrencia a exámenes oficiales, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando la persona trabajadora obligada a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

i) Se establece una licencia retribuida de seis horas de duración para que las personas trabajadoras puedan acompañar a sus hijos menores al pediatra, que podrán ser disfrutadas por las personas trabajadoras tanto para acompañar a sus hijos/as al pediatra, como para acudir ellos mismos a cualquier consulta de la Seguridad Social.

j) Uno, otro o ambos de los progenitores indistintamente en caso de que ambos trabajen podrán acumular las horas a las que tienen derecho por cuidado del hijo/a lactante menor de nueve meses en un período de quince días completos, pudiendo a su vez acumular estos por decisión de la persona interesada a la finalización de la prestación por cuidado de menor, o la finalización de las vacaciones si estas se habían acumulado a esta situación.

k) Todas las personas trabajadoras disfrutarán de tres días de licencia retribuida en concepto de asuntos propios que la persona trabajadora deberá preavisar con siete días de antelación a su disfrute, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo relativo a la jornada anual, del presente convenio.

l) Las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido, cuando dicha situación se encuentre debidamente justificada por los servicios sociales de atención o servicios de salud y haya sido declarada por el órgano judicial competente en la materia.

m) Tendrán consideración de licencias retribuidas los permisos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

*Art. 34. Excedencia por nacimiento de hijos.*

Por cualquiera de los progenitores, por cada hijo/a nacido/a vivo o adoptado/a, podrá solicitarse la excedencia por un plazo de hasta tres años. La empresa reincorporará obligatoriamente a los trabajadores/as que soliciten este tipo de excedencias a la finalización de la misma.

*Art. 35. Excedencia voluntaria (por motivos personales).*

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de treinta días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el ante citado plazo, perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, la persona trabajadora ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.

*Art. 36. Notificación de las excedencias.*

La concesión de una excedencia deberá notificarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

*Art. 37. Licencia retribuida por fidelidad y vinculación a la empresa.*

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

a) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de diez años, dos meses de licencia.

b) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de quince años, tres meses de licencia.

c) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de veinte años, cuatro meses de licencia.

d) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de veinticinco años, cinco meses de licencia.

e) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de treinta o más años, seis meses de licencia.

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

En ningún caso la licencia podrá extenderse más allá de la fecha prevista por la persona trabajadora para su cese.

2.º Igualmente tendrán derecho a acogerse al disfrute de la licencia referenciada en el epígrafe anterior, las personas trabajadoras que anuncien su deseo de acogerse a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 14 d) de este convenio, en cuyo caso el disfrute de la licencia podrá efectuarse en el período comprendido entre el cumplimiento de la edad legal de jubilación parcial de la persona trabajadora y la edad legal de jubilación ordinaria, a su elección en una sola vez o a cuenta del porcentaje de la jornada de trabajo que deba realizar el trabajador/a durante su situación de jubilación parcial y con una equivalencia de 160 horas por cada mes de licencia que le corresponda. Para conocer el número de meses de licencia que le corresponden se contabilizará su antigüedad desde su ingreso en la empresa y hasta la fecha en que cumpla la edad legal de jubilación ordinaria fijada por la normativa vigente.

*Art. 38. Prestación por invalidez o muerte derivada de accidente.*

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguros que garantice a las personas trabajadoras que presten

servicios en las mismas una indemnización de 19.992,38 euros durante el primer año de vigencia del convenio, para otros años el incremento será el que corresponda a las demás retribuciones, en el supuesto de que fueran declaradas en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, derivada de accidente (laboral como no laboral).

Idéntica cuantía se garantizará para los beneficiarios de la persona trabajadora en caso de muerte derivada de las mismas contingencias.

Las empresas deberán tener a disposición de las personas trabajadoras, el ejemplar de la póliza concertada.

El presente artículo no será de aplicación a las personas trabajadoras de servicios extras a los que hace referencia el artículo 15 del presente convenio.

La referida cuantía quedará establecida para toda la vigencia del presente convenio, entrando en vigor a los dos meses de la publicación del mismo en el BOPZ; hasta entonces, continuará vigente la cantidad establecida en el convenio colectivo anterior que ascendía a 18.983,42 euros.

#### Art. 39. *Subsidio de defunción.*

Se abonará a la viuda, viudo o hijos/as menores de 16 años, personas con discapacidad psíquica o física en grado superior al 33%, siempre que vivieran a expensas de la persona trabajadora que fallezca llevando en la empresa un mínimo de cinco años, un subsidio equivalente a una mensualidad del salario real que perciba, haciéndose la salvedad de que en las empresas que tengan establecidas mejoras que superen dicho subsidio se respetará la condición más beneficiosa. No tendrán derecho a esta indemnización quienes perciban los beneficios comprendidos en el artículo anterior.

#### Art. 40. *Ayuda de formación.*

Con el fin de alcanzar una mejor calidad de trabajo mediante el desarrollo de la formación profesional, se establece una ayuda de formación, de carácter extrasalarial, por asistencia con aprovechamiento a curso o cursos que sumen al menos 100 horas en el año, realizadas fuera de la jornada laboral y de contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo. La ayuda se establece en 152,88 euros durante el primer año de vigencia del convenio, actualizando dicho importe conforme a los incrementos fijados en el artículo 42.

#### Art. 41. *Jubilación.*

##### a) JUBILACIÓN A LA EDAD LEGAL:

Al producirse la extinción de la relación laboral de una persona trabajadora que al cumplir los 65 años de edad, o la edad legal de jubilación de aplicación a cada persona trabajadora, según la normativa vigente y hubiere optado por mantener vigente su relación laboral no le será de aplicación el artículo 37 del presente convenio colectivo.

### CAPÍTULO VIII

#### CONDICIONES ECONÓMICAS: SALARIO Y COMPLEMENTOS

#### Art. 42. *Retribuciones.*

Se establecen unas tablas salariales de garantía mínima a percibir por las personas trabajadoras, de acuerdo con los niveles retributivos de los grupos profesionales que comprende el anexo I de este convenio y las distintas secciones de la industria y clases de establecimientos, con independencia de los pluses que en él se reconozcan o estén ya reconocidos con carácter personal o general.

Incrementos salariales de las tablas salariales con efectos desde el día 1 de enero de cada año de vigencia sobre todos los conceptos salariales, excepto el plus de festivo:

- En 2023: Incremento sobre las tablas de 2022 de un 5%.
- En 2024: Incremento sobre las tablas de 2023 de un 4%.
- En 2025: Incremento sobre las tablas de 2024 de un 4%.

Las tablas salariales del año 2023 forman el anexo II de este convenio, referida al primer año de vigencia del convenio.

Las tablas salariales del año 2024 forman el anexo III de este convenio.

Las tablas salariales del año 2025 forman el anexo IV de este convenio.

**Art. 43. Revisión salarial.**

Si durante el año 2025 se superan los registros en materia de pernoctaciones y viajeros del año 2023 por cada uno de los indicadores que se vean cumplidos, se incrementarán las percepciones salariales y extrasalariales en un 0,50%.

Si durante el año 2024 se superan los registros en materia de número de establecimientos de restauración adscritos al CNAE Grupo 56 (Servicios de comidas y bebidas) del año 2023, se incrementarán las percepciones salariales y extrasalariales en un 0,50%.

Los datos des 2023 están pendientes de publicación a fecha de publicación del convenio. Para ello, en el momento en que se conozcan dichos registros, se reunirá la comisión paritaria del convenio a los efectos de confeccionar estos.

Los registros que se reflejen se refieren a los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística y en relación a la provincia de Zaragoza para pernoctaciones, visitantes/viajeros y número de establecimientos de restauración.

Para ello, en el momento en que se conozcan los registros de 2024 y 2025, se reunirá la comisión paritaria del convenio a los efectos de verificar su cumplimiento y confeccionar las nuevas tablas del convenio, y, todo ello, si procede dicha revisión salarial, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.

**Art. 44. Antigüedad.**

Dada la desaparición del complemento de antigüedad a partir del 1 de febrero de 1998 ninguna persona trabajadora afectada por el presente convenio devengará ninguna cantidad por este concepto, perdiendo totalmente su vigencia, incluso con carácter residual, cualquier norma legal o convencional que lo haya regulado, quedando transaccionada la desaparición del susodicho concepto con las demás mejoras pactadas en el convenio.

No obstante, los trabajadores/as que vinieran percibiendo el complemento de antigüedad consolidada, la continuaran percibiendo, y dicho concepto que no será absorbible ni compensable, se revalorizará en el 5% a partir del 1 de enero de 2023. Para otros años el incremento será el que corresponda a las demás retribuciones.

**Art. 45. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones de julio y Navidad se percibirán en cuantía equivalente, cada una de ellas, a una mensualidad del salario base, más el complemento personal de antigüedad que en cada caso corresponda. Dichas gratificaciones serán hechas efectivas los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente, o el día posterior si estos fueran festivos. La empresa y las personas trabajadoras podrán acordar el pago de dichas gratificaciones prorrateando su importe a lo largo de los doce meses del año, siempre que ello sea pactado de mutuo acuerdo.

La paga de octubre, para el primer año de vigencia del convenio será de 1.256,54 euros, con excepción de aquellos cuyo salario base mensual sea inferior a dicha cuantía, en cuyo caso percibirán el importe mensual de su salario base.

Con el objetivo de que se equipare esta paga extraordinaria con el salario base de la persona trabajadora, se establece que el incremento de esta para los siguientes años de vigencia será un punto por encima de lo que se incrementa el resto de conceptos económicos. Si la cuantía así calculada alcanzare o superare el salario base del trabajador, el importe de la misma será como máximo igual al salario base de este.

Las empresas podrán prorratear mensualmente la citada gratificación. Caso de no hacerlo, deberá ser abonada el día 15 de octubre.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán estas pagas en proporción al tiempo trabajado. Asimismo, quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo de servicio realmente prestado.

**Art. 46. Horas extraordinarias.**

No se podrán realizar horas extraordinarias no estructurales con carácter habitual. Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo con un recargo del 75% sobre el salario hora ordinaria.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural.

La fórmula para su cálculo será:

H.E. =  $\{[(S.B. + \text{Complemento de antigüedad consolidada}) \times 14 + \text{paga de octubre del trabajador}]/\text{Jornada anual}\} \times 1,75$ .

**Art. 47. *Manutención.***

Las personas trabajadoras de centros de trabajo que dispongan entre sus servicios del de comidas tendrán derecho a la manutención con cargo a la empresa.

Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega de la cantidad de 19,33 euros mensuales durante el primer año de vigencia del presente convenio, siempre que así lo solicite la persona trabajadora, salvo en cafeterías y hoteles sin servicio de comedor que actualmente lo estuvieren abonando, en que la sustitución antes prevista corresponde decidirla a la empresa.

Para los siguientes años de vigencia del convenio la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

A los trabajadores/as que disfruten de este derecho y precisen de un régimen alimenticio especial, prescrito formalmente por el médico de la Seguridad Social, les será confeccionado un menú adecuado.

**Art. 48. *Plus de mantenimiento de ropa.***

Se abonarán 23,75 euros mensuales durante el primer año de vigencia del convenio, como complemento extrasalarial, por el mantenimiento de uniformes, sean de propiedad de la empresa o de la persona trabajadora. Este plus no se abonará durante el mes de vacaciones anuales.

Para los siguientes años la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

**Art. 49. *Plus de transporte.***

Se abonará a todo el personal, sin distinción de categorías, en concepto de plus de transporte y como complemento extrasalarial la cantidad de 95,22 euros mensuales durante el primer año de vigencia del convenio, sin perjuicio de que las empresas sigan respetando las condiciones de transporte que ya tuvieren establecidas. Este plus no se abonará durante el mes de vacaciones anuales.

Para los siguientes años la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

**Art. 50. *Nocturnidad.***

La nocturnidad es un complemento que pueden cobrar todas aquellas las personas trabajadoras, que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana, estando incluidos aquellas personas trabajadoras que su jornada se pueda considerar como nocturna por propia naturaleza.

Este complemento será del 25% del salario base de la persona trabajadora, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$\text{SALARIO HORA} = (\text{Salario base} \times 12)/\text{Jornada anual}$ .

$\text{RECARGO HORA NOCTURNA: Salario hora} \times 25\%$ .

Dicho complemento se abonará exclusivamente por las horas efectivamente trabajadas en el horario comprendido entre las 00:00 horas y las 6:00 horas.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones y derechos adquiridos a aquellas personas trabajadoras que con anterioridad al 29 de diciembre de 1994 vinieran disfrutando en relación a la retribución del horario nocturno comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Asimismo, se respetarán las condiciones y derechos reconocidos individual o colectivamente por sentencia judicial con anterioridad al 12 de marzo de 1996 y que vengan a reconocer la validez de la concurrencia del 25% y 12% para alguna persona trabajadora.

**Art. 51. *Plus salarial de domingos.***

Por su aportación a la productividad empresarial, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que presten servicio trabajando en domingos, es decir de las 00:00 horas a las 24:00 horas de cada domingo, percibirán la cantidad de 11,66 euros por cada domingo trabajado a tiempo completo.

# BOFN

Dichos complementos se abonarán en su parte proporcional a las personas trabajadoras que presten servicios a tiempo parcial.

Igualmente, y de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrá optar entre su retribución económica o su compensación en tiempo de descanso acumulado a los días de descanso semanal o vacaciones, a razón de cinco horas efectivas de descanso por domingo trabajado a tiempo completo.

*Art. 52. Plus salarial de festivos.*

Por su aportación a la productividad empresarial, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que presten servicios cualquiera de los quince festivos anuales (incluida festividad de Santa Marta), percibirán la cantidad de 25,00 euros por cada festivo efectivamente trabajado a tiempo completo, abonándose en su parte proporcional a las personas trabajadoras que prestan servicios a tiempo parcial en dicho festivo.

No obstante, y de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrá optar entre su retribución económica en los términos anteriores, o su compensación por un día de descanso.

Este importe no se verá afectado por los incrementos salariales pactados, ni por la revisión salarial que se contempla en el presente convenio, y será exigible desde el 1 de enero de 2024.

*Art. 53. Complemento de incapacidad temporal.*

Las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación de incapacidad temporal a que la persona trabajadora tenga derecho en los procesos de enfermedad con la cantidad necesaria para completar el 85% del salario real durante los veinte primeros días y el 100% a partir del vigésimo primero, con una duración máxima de dieciocho mensualidades.

En caso de accidente de trabajo, se complementará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario real desde el primer día.

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*Art. 54. Faltas y sanciones.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente del régimen disciplinario laboral del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

De la imposición de cualquier corrección se dará cuenta simultáneamente al interesado y a la representación de los trabajadores/as.

## CAPÍTULO X

### DERECHOS SINDICALES

*Art. 55. Derechos sindicales.*

En esta materia ambas partes aceptan en su integridad lo estipulado en la normativa vigente.

**CUOTA SINDICAL:** A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de las mismas el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, y el número de cuenta y entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán la citada detracción por período de un año, salvo indicación en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

**HORAS SINDICALES:** Las horas sindicales de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.



## CAPÍTULO XI

INAPLICACIÓN DEL CONVENIO Y PROCEDIMIENTO DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO**Art. 56. *Inaplicación de las condiciones del convenio.***

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración, así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el boletín oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En las empresas en las que existan, 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 la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de las personas trabajadoras, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, 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 paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

**Art. 57. *Procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.***

Las empresas que decidan proceder a modificaciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, se someterán a lo establecido en la normativa vigente.

En las empresas en las que exista 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 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, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso las personas trabajadoras podrán contar con el asesoramiento que decidan.

No obstante y en cumplimiento de la normativa, para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación, y en caso de no alcanzar un acuerdo, antes de proceder a la modificación, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete 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, se acudirá al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

## CAPÍTULO XII

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Art. 58. *Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de la Hostelería, y en base a las disposiciones establecidas en el vigente ALEH.

La empresa tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus personas trabajadoras y de procurar, a su vez, que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de las personas trabajadoras que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

Asimismo, las personas trabajadoras tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de las personas trabajadoras, equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Igualmente queda obligada a garantizar que las personas trabajadoras reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

La empresa 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, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de las personas trabajadoras en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — Como anexo I se acompaña clasificación del personal por grupos profesionales, y sus correspondientes niveles retributivos. Dicha clasificación se corresponde con la establecida en el ALEH. Se acuerda mantener el actual anexo I de acuerdo al texto del VI ALEH y su prórroga, hasta que se modifique en el mencionado o futuro ALEH.

Segunda. — Como anexo II se adjuntan las tablas salariales de 2023, como anexo III se adjuntan las tablas salariales de 2024, y como anexo IV se adjuntan las tablas salariales de 2025.

Tercera. — En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, y demás disposiciones aplicables.

Cuarta. — *Plan de igualdad.*

Se estará a lo dispuesto en el ALEH, sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Quinta. — *Formación vinculada a contratos para la formación en alternancia.*

Lo dispuesto en el párrafo 4.º, del artículo 16, será de aplicación a relaciones laborales iniciadas o prorrogadas, bajo esta modalidad de contratación, a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BOPZ.

ANEXO I

**Clasificación del personal por grupos profesionales**

Las denominaciones profesionales son las establecidas en el acuerdo laboral de ámbito estatal de Hostelería, a los efectos establecidos sobre correspondencias de categorías.

GRUPO PROFESIONAL I

Ocupación y puestos de trabajo	Área funcional ALEH	Nivel retributivo
—Jefe/a de recepción	Primera	IA
—Jefe/a de administración	Primera	IA
—Jefe/a comercial	Primera	IA
—Jefe/a cocina	Segunda	IA
—Jefe/a <i>catering</i>	Segunda	IA
—Jefe/a restaurante o sala	Tercera	IA
—Gerente centro (restauración moderna)	Tercera	IA
—Jefe/a de operaciones de <i>catering</i>	Tercera	IA
—Responsable de servicio (servicio complementario)	Sexta	IA
—Segundo/a jefe/a de recepción	Primera	IB
—Segundo/a jefe/a de cocina	segunda	IB
—Segundo/a jefe/a de restaurante o sala	Tercera	IB
—Primer conserje	Primera	IB
—Encargado/a general/gobernante/a	Cuarta	IB
—Subgobernante/a o encargado/a de sección de pisos y limpieza	Cuarta	II
—Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	Quinta	II
—Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de <i>catering</i> , de flota y de instalaciones y edificios	Quinta	II

GRUPO PROFESIONAL II

Ocupación y puestos de trabajo	Área funcional	Nivel retributivo
—Recepcionista	Primera	II
—Conserje	Primera	II
—Administrativo/a	Primera	II
—Relaciones públicas	Primera	II
—Comercial	Primera	II
—Jefe/a de partida	Segunda	II
—Cocinero/a	Segunda	II
—Repostero/a	Segunda	II

Ocupación y puestos de trabajo	Área funcional	Nivel retributivo
—Encargado/a de economato	Segunda	II
—Jefe/a de sector	Tercera	II
—Jefe/a de sala de <i>catering</i>	Tercera	II
—Camarero/a	Tercera	II
— <i>Barman/barwoman</i>	Tercera	II
—Sumiller/a	Tercera	II
—Supervisor/a de <i>catering</i>	Tercera	II
—Supervisor/a colectividades	Tercera	II
—Supervisor/a restauración moderna	Tercera	II
—Encargado/a de sección de mantenimiento y servicios auxiliares	Quinta	II
—Técnico/a prevención de riesgos laborales	Primera	II
—Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	Sexta	II
—Ayudante/a de recepción y conserjería	Primera	III
—Ayudante/a administrativo	Primera	III
—Telefonista	Primera	III
—Ayudante/a de economato	Segunda	III
—Ayudante/a de cocina	Segunda	III
—Preparador/a o montador/a de <i>catering</i>	Tercera	III
—Conductor/a de equipo de <i>catering</i>	Tercera	III
—Preparador/a restauración moderna	Tercera	III
—Camarero/a de pisos	Cuarta	III
—Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Quinta	III
—Especialista de mantenimiento y servicios técnicos auxiliares de <i>catering</i> , de flota y de instalaciones y edificios	Quinta	III
—Especialista de servicios (socorrista, especialista de primeros auxilios, animador/a turístico de tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos, <i>discjockey</i> , masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta, especialista de atención al cliente y bañero)	Sexta	III

## GRUPO PROFESIONAL III

Ocupación y puestos de trabajo	Área funcional	Nivel retributivo
—Ayudante/a de equipo de <i>catering</i>	Tercera	III
—Ayudante/a de camarero/a	Tercera	III
—Auxiliar de recepción y conserjería	Primera	IV
—Auxiliar de cocina	Segunda	IV
—Asistente de colectividades	Tercera	IV
—Asistente de preparación/montaje de <i>catering</i>	Tercera	IV
—Asistente de restauración moderna	Tercera	IV
—Auxiliar de pisos y limpieza	Cuarta	IV
—Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Quinta	IV
—Monitor/a cuidador/a de colectividades: De comedor o de áreas de entretenimiento y de autobús	Tercera	IV
—Auxiliar de servicios (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Sexta	IV

## ANEXO II

**Tablas salariales en euros vigencia año 2023**

GRUPO I DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpieza y servicios auxiliares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.367,35	21.708,26
Nivel IB	1.314,56	20.906,41
Nivel II	1.249,84	20.056,26
Nivel III	1.194,21	19.221,97
Nivel IV	1.129,92	18.257,48

GRUPO II DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.444,67	22.790,62
Nivel IB	1.369,74	21.741,57
Nivel II	1.271,69	20.368,90
Nivel III	1.163,69	18.764,27
Nivel IV	1.161,44	18.730,19

GRUPO III DE ACTIVIDAD: Cafeterías, cafés-bares especiales, salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos, salas de baile, casinos, casas regionales y billares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.444,67	22.790,62
Nivel IB	1.369,74	21.741,57
Nivel II	1.271,69	20.368,90
Nivel III	1.212,70	19.499,24
Nivel IV	1.173,77	18.915,37

GRUPO DE ACTIVIDAD IV: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.338,19	21.999,99
Nivel IB	1.296,16	20.711,55
Nivel II	1.231,66	19.783,58
Nivel III	1.127,50	18.221,15
Nivel IV	1.126,38	18.204,45

GRUPO V DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.294,06	20.367,07
Nivel IB	1.241,06	19.924,56
Nivel II	1.176,90	18.962,27
Nivel III	1.091,60	17.682,74
Nivel IV	1.090,54	17.666,71

**PLUSES PARA EL AÑO 2023:**

- Transporte: 95,22 euros/mes.
- Mantenimiento de ropa: 23,75 euros/mes.
- Manutención: 19,33 euros/mes.
- Paga de octubre: 1.256,54 euros con el límite del SB de cada trabajador.
- Servicio extra: 67,39 euros.
- Plus de domingos: 11,66 euros por día festivo a jornada completa, o en su parte proporcional cuando se preste servicio a jornada parcial.

## ANEXO III

**Tablas salariales en euros vigencia año 2024**

GRUPO I DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpieza y servicios auxiliares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.422,05	22.576,59
Nivel IB	1.367,14	21.807,90
Nivel II	1.299,83	20.858,51
Nivel III	1.241,98	19.990,85
Nivel IV	1.175,11	18.987,78

GRUPO II DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.502,46	23.702,24
Nivel IB	1.424,52	22.611,24
Nivel II	1.322,55	21.183,65
Nivel III	1.210,24	19.514,84
Nivel IV	1.207,89	19.479,40

GRUPO III DE ACTIVIDAD: Cafeterías, cafés-bares especiales, salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos, salas de baile, casinos, casas regionales y billares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.502,46	23.702,24
Nivel IB	1.424,52	22.611,24
Nivel II	1.322,55	21.183,65
Nivel III	1.261,21	20.279,20
Nivel IV	1.220,72	19.671,99

GRUPO DE ACTIVIDAD IV: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.391,72	22.151,98
Nivel IB	1.348,01	21.540,02
Nivel II	1.280,93	20.574,92
Nivel III	1.172,60	19.950,00
Nivel IV	1.171,43	18.932,63

GRUPO V DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.345,82	21.181,75
Nivel IB	1.290,70	20.721,54
Nivel II	1.223,98	19.720,76
Nivel III	1.135,27	18.390,04
Nivel IV	1.134,16	18.373,38

**PLUSSES PARA EL AÑO 2024:**

- Transporte: 99,03 euros/mes.
- Mantenimiento de ropa: 24,70 euros/mes.
- Manutención: 20,10 euros/mes.
- Paga de octubre: 1.306,80 euros con el límite del SB de cada trabajador.
- Servicio extra: 70,08 euros.
- Plus de domingos: 12,12 euros por día festivo a jornada completa, o en su parte proporcional cuando se preste servicio a jornada parcial.
- Plus de festivos: 25 euros.

## ANEXO IV

**Tablas salariales en euros vigencia año 2025**

GRUPO I DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpieza y servicios auxiliares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.478,93	23.479,65
Nivel IB	1.421,83	22.680,21
Nivel II	1.351,82	21.692,85
Nivel III	1.291,65	20.790,48
Nivel IV	1.222,12	19.747,29

GRUPO II DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.562,56	24.650,33
Nivel IB	1.481,51	23.515,69
Nivel II	1.375,46	22.031,00
Nivel III	1.258,65	20.295,43
Nivel IV	1.256,21	20.258,58

GRUPO III DE ACTIVIDAD: Cafeterías, cafés-bares especiales, salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos, salas de baile, casinos, casas regionales y billares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.562,56	24.650,33
Nivel IB	1.481,51	23.515,69
Nivel II	1.375,46	22.031,00
Nivel III	1.311,65	21.090,37
Nivel IV	1.269,55	20.458,87

GRUPO DE ACTIVIDAD IV: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.447,39	23.038,06
Nivel IB	1.401,93	22.401,62
Nivel II	1.332,16	21.397,91
Nivel III	1.219,50	19.708,00
Nivel IV	1.218,29	19.689,93

GRUPO V DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

	Mensual	Anual
Nivel IA	1.399,66	22.029,02
Nivel IB	1.342,33	21.550,40
Nivel II	1.272,94	20.509,59
Nivel III	1.180,68	19.125,65
Nivel IV	1.179,53	19.108,32

**PLUSES PARA EL AÑO 2025:**

- Transporte: 102,99 euros/mes.
- Mantenimiento de ropa: 25,69 euros/mes.
- Manutención: 20,91 euros/mes.
- Paga de octubre: 1.359,07 euros con el límite del SB de cada trabajador.
- Servicio extra: 72,89 euros.
- Plus de domingos: 12,61 euros por día festivo a jornada completa, o en su parte proporcional cuando se preste servicio a jornada parcial.
- Plus de festivos: 25,00 euros.