

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**Convenio o Acuerdo: Hostelería (Industria)**

**Expediente: 34/01/0046/2017**

**Fecha: 18/09/2017**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 341000265011981.**

**Visto** el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **INDUSTRIAS DE HOSTELERIA** de Palencia y Provincia (Código del Convenio Nº 34000265011981), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio, el día 11 de septiembre de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### **A C U E R D A**

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 18 de septiembre de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

### **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE PALENCIA**

#### **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

##### **SECCIÓN PRIMERA: NORMAS GENERALES.**

##### **Artº 1.- Ámbito funcional.-**

El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que estén y puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

##### **Artº 2.- Ámbito Personal.-**

Se regirán por el presente Convenio los trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo anterior.

##### **Artº 3.- Ámbito territorial.-**

Es de aplicación este Convenio a Palencia, capital y provincia.

##### **Artº 4.- Vigencia y duración.-**

El presente Convenio tendrá vigencia de tres (3) años. Su duración será desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019. El presente Convenio se entiende denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento con el compromiso de presentar la plataforma antes del día 31 de enero de 2020, y constituir la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes a la presentación de dicha plataforma.

**SECCION SEGUNDA: CONSIDERACION GLOBAL DEL CONVENIO.****Artº 5.- Indivisibilidad del Convenio.-**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente.

**SECCION TERCERA: ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.****Artº 6.- Absorción y Compensación.-**

Las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas y compensadas por la empresa con las mejoras que en la actualidad tengan establecidas o que puedan establecerse en el futuro, tanto por vía legal como voluntaria.

**Artº 7.- Condiciones más beneficiosas.-**

Se respetará a título personal las condiciones más beneficiosas que tenga cada trabajador/a en materia salarial, jornada, vacaciones, etc. examinadas en su conjunto y concepto anual, así como el derecho a seguir rigiéndose por el sistema tradicional de retribuciones con participación en el porcentaje de servicios establecidos en la vigente Ordenanza, a cuyo efecto se consideran como salarios garantizados el 70% de los salarios establecidos en el Anexo del Convenio y como salarios iniciales el 15% de los garantizados.

**CAPÍTULO II.- INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA Y CESES.****Artº 8.- Preferencia para el Ingreso.-**

El ingreso de los trabajadores/as fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación de trabajadores/as y preferencia pudiendo someter las empresas a los candidatos/as a las pruebas de ingreso que consideren oportunas, las cuales deberán estar relacionadas con la categoría profesional a desarrollar contenidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratos de duración determinada.

**Artº 9.- Período de prueba.-**

Los ingresos de los trabajadores/as fijos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que se determinará según lo dispuesto en el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

**Artº 10.- Ceses y plazos de preavisos.-**

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefe de Grupo Profesional: Un mes.
- b) Resto de Personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a 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 de aviso.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a los/as trabajadores/as con contrato temporal superior a seis meses la extinción de los contratos con quince días de antelación. El incumplimiento de la obligación de comunicar la extinción con la indicada antelación, dará derecho a percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso.

Asimismo, en los contratos de duración superior a seis meses, ambas partes, trabajador/a y empresa, estarán obligados a comunicar la continuidad o no de la relación laboral con quince días de antelación. El incumplimiento de esta obligación conllevará el descuento o abono, según corresponda, de un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

**CAPÍTULO III.- CATEGORIAS PROFESIONALES****Artº 11.- Categorías Profesionales.-**

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente.

Los salarios establecidos en este convenio colectivo provincial se establecen de acuerdo a las 6 Áreas Funcionales existentes, hasta 4 Grupos Profesionales en cada una de ellas, las categorías profesionales, así como los Grupos de establecimientos (hasta cuatro), dependiendo de las categorías de los establecimientos de Hostelería que se señalan en el Anexo I de este convenio.

En el supuesto que, durante la vigencia del convenio, se planteara la necesidad por alguna empresa de contratar trabajadores/as con categorías profesionales no incluidas en el Convenio, se faltarán a la Comisión Paritaria la inclusión de la categoría solicitada y la fijación del salario correspondiente.

#### **Artº 12.- Tribunal Provincial de Titulación.-**

En el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria compuesta por cuatro empresarios y cuatro trabajadores/as que tendrán por función las siguientes:

- 1.- Entender como trámite previo de cuantas peticiones se efectúen en relación con la clasificación profesional de los trabajadores/as.
- 2.- Examinar, si así estimase conveniente las candidaturas que soliciten ascensos a categorías profesionales, tanto teóricas como prácticas.
- 3.- Examinar a petición de la empresa, en la que la persona trabajadora preste sus servicios, a cualquier trabajador/a en el supuesto desacuerdo, tanto en la categoría que éste ostentó, cómo en la que debía ostentar tanto teórica como práctica.
- 4.- Resolver asimismo a cuantas cuestiones puedan plantearse en materia de duración de prendas de trabajo, siendo este informe vinculante para ambas partes.

Para dar validez a estos acuerdos será necesaria la paridad de ambas representaciones, debiendo ser como mínimo la asistencia del 50% de cada representación.

### **CAPÍTULO V.- JORNADA Y HORARIOS**

#### **Jornada Laboral, horas extraordinarias, trabajo a turno, horario de trabajo, vacaciones, permisos retribuidos, excedencias.**

#### **Artº 13.- Jornada laboral.-**

La Jornada Laboral será de 40 horas semanales, quedando el cómputo anual en 1796 horas.

#### **Artº 14.- Distribución diaria de la jornada.-**

La distribución diaria de la jornada se establecerá por el empresario de acuerdo con los trabajadores/as bien directamente, bien a través de sus representantes legales.

Dentro de la distribución de la jornada diaria el personal tendrá un descanso de 20 minutos "de bocadillo", considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Descanso semanal. - El personal disfrutará de dos días de descanso ininterrumpidos, durante un período de cuatro meses al año, garantizando el disfrute de siete fines de semana al año.

Para la contratación eventual el disfrute de los días de descanso será proporcional a la vigencia del contrato.

Expresamente se conviene que durante el período estival de 1 de junio a 30 de septiembre, la jornada ordinaria podrá ser ampliada sin perjuicio de no rebasar el cómputo anual de jornada, por lo que en aquellas empresas que aplicasen la jornada máxima ordinaria durante el cuatrimestre señalado tendrán en compensación que disminuir la citada jornada durante el resto del año hasta compensar la misma anualmente. La distribución se efectuará sin que ningún día se exceda de nueve horas diarias ordinarias tal y como se prevé en los párrafos 3 y 4 del número 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Esta modificación de jornada será confirmada por los Delegados de Personal, Comités de Empresa o en su defecto se acordará por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Quedan excluidos el personal temporero.

Si la empresa tuviese establecido un día de cierre del establecimiento, los trabajadores/as disfrutarán del descanso semanal coincidiendo con ese cierre semanal.

#### **Artº 15.- Horas Extraordinarias.-**

Se acuerda, que sean suprimidas las horas extraordinarias habituales.

En cuanto a la realización de otra clase de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artº 16.- Horario de trabajo.-**

La fijación de los horarios será elaborada por la Empresa y la representación legal de la plantilla, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal sin más limitaciones que las establecidas por la Ley.

Los horarios serán visados por la Inspección de Trabajo y la modificación de los que tengan la autorización de la Autoridad Laboral.

**Artº 17.- Vacaciones.-**

La totalidad del personal afectado por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta y un días (31) naturales.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo con la empresa, quién también podrá convenir la división en dos períodos.

Los criterios para el disfrute serán los siguientes:

- a) El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previo acuerdo con la Representación legal de la plantilla.
- El resto del año se estará a lo que la empresa y la representación legal de la plantilla acuerden, procurando mantener el debido equilibrio de la plantilla en los distintos departamentos de la empresa.
- b) Por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de la actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.
- c) Cuando exista régimen de vacaciones de los trabajadores/as con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será vinculante.
- El procedimiento será sumario y preferente. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el personal deberá conocer la fecha que le corresponde con dos meses de antelación al período de disfrute.
- El personal afectado por este convenio, con contratos interanuales de duración inferior a un año se respetarán las vacaciones, no prescribiendo éstas el 31 diciembre.
- En los demás casos y cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del día 31 de cada año, por causas no imputables y ajenas a él/ella, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.
- En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la empresa y el trabajador/a de común acuerdo fijarán la fecha del disfrute.
- Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dure la I.T, así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas se encontrara en situación de incapacidad, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.
- En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que corresponda, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Los periodos vacacionales se retribuirán a razón del salario base, antigüedad y plus de manutención.
- Si la empresa tuviese establecido el cierre del establecimiento durante un periodo determinado, los trabajadores/as disfrutarán su periodo vacacional coincidiendo con dicho cierre.
- En ningún caso el inicio del periodo vacacional podrá coincidir con días de descanso del trabajador/a ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.

**Artº 18.- Festivos retribuidos.-**

Los festivos retribuidos trabajados durante el año se sumarán al período vacacional o bien se disfrutarán en otra época del año, de común acuerdo entre las partes.

- a) Los festivos retribuidos y no recuperables comprendidos dentro de los días de descanso, no se darán como disfrutados.
- b) Los festivos retribuidos y no recuperables se convertirán en diecinueve días, en proporción a los abonables y no recuperables que no se hayan disfrutado pudiéndolos disfrutar añadidos en el período de vacaciones.
- c) Los festivos retribuidos y no recuperables se adicionarán al descanso semanal correspondiente.

- d) Excepcionalmente y a opción de la empresa, se autoriza a abonar la cantidad de 78,23 euros/día por cada uno de los 14 días festivos retribuidos y no recuperables que no se hayan disfrutado. Esta situación no es de aplicación en los casos de despido, baja voluntaria y en abandono.

**Artº 19.- Permisos Retribuidos.-**

El personal avisando con la debida o posible antelación, tendrá derecho a la licencia correspondiente en los siguientes casos:

- a) Matrimonio: Quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijo/a: Tres días naturales.
- c) Por enfermedad, hospitalización, intervención quirúrgica, así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Estos días deberán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivos.
- d) Por fallecimiento de familiares citados en el párrafo anterior: Tres días naturales.
- e) Por bautizo de hijos/as: Un día.
- f) Por traslado de domicilio: Un día.
- g) Por boda de hijos/as o hermanos/as: Un día.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes de Centro de Formación Académica, Profesional o social, siendo retribuido los diez primeros días de año, y no retribuyéndose lo que exceda de dicho número y siempre previa justificación.
- j) El personal tendrá derecho a veinte horas retribuidas al año, por consulta médica, pudiéndose coger como máximo cuatro horas diarias con la correspondiente justificación de la Seguridad Social.
- k) El personal tendrá derecho a veinte horas de permiso retribuido al año que podrán disfrutar en fracciones mínimas de dos horas, salvo en trabajo nocturno, para, entre otras cosas, acompañamiento de hijos menores al médico.
- l) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.  
– Por voluntad, se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado durante 19 días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.
- m) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o un/a minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- n) Siempre que haya que realizar desplazamientos, se incrementará el permiso según la siguiente escala:
  - 1) Más de 150 Km.: Un día más.
  - 2) Más de 300 km.: Dos días más.
  - 3) Más de 500 km.: Tres días más.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de parejas de hecho que al efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

**Artículo 20.- Licencias no retribuidas.**

Con motivo de enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia de todo el personal de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión en el plazo de siete días a contar desde la fecha de la petición, que en todo caso deberá hacerse por escrito.

Las empresas podrán contratar, para suplir al trabajador/a en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador al que sustituye.

#### **Artículo 21.- Excedencia Voluntaria.-**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a solicitar la excedencia voluntaria, siendo preciso para la solicitud de este beneficio que el trabajador lleve al servicio de la empresa como mínimo un año.

La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, causando baja definitiva en la empresa del excedente, que no solicite su ingreso con una antelación no inferior a treinta días a la fecha el vencimiento.

*Excedencias por guarda legal.*- El personal tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de este, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos/as tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a 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 categoría especial.

### **CAPÍTULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS Y SALARIALES.**

#### **Artículo 22.- Salario de Convenio.-**

El salario de los trabajadores/as en el presente Convenio, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo correspondiente. Para el año 2017 el 1,60%, para el año 2018 el 1,70% y para el año 2019 el 1,80%.

#### **Artículo 23.- Cláusula de Revisión Salarial.-**

No operará ninguna revisión salarial durante la vigencia del presente convenio.

#### **Artículo 24.- Trabajo Nocturno.-**

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

#### **Artículo 25.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.-**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito

superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

**3.** Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

#### **Procedimiento.**

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada, que tendrá una duración no superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación legal de la plantilla, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, su duración y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

#### **Artículo 26.- Antigüedad.-**

El personal contratado con anterioridad al 1 de enero de 1997 percibirá en concepto de antigüedad cumplida a partir del 1 de enero de 1985 los porcentajes de la siguiente escala calculados sobre la base del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento:

- \* Un 3 % del SMI al cumplirse tres años efectivos de servicio a la empresa.
- \* Un 8 % del SMI al cumplir los seis años.
- \* Un 16 % del SMI al cumplir los nueve años.
- \* Un 26 % del SMI al cumplir los catorce años.
- \* Un 38 % del SMI al cumplir los diecinueve años.
- \* Un 45 % del SMI al cumplir los veinticuatro años.

El personal contratado con anterioridad al 31 de diciembre de 1984 mantiene como consolidadas las cantidades que en concepto de antigüedad tenían reconocidas de forma individual.

Los contratos posteriores al 1 de enero de 1997 no generan antigüedad.

#### **Artículo 27.- Gratificaciones Extraordinarias.-**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad que serán abonadas los días 15 de julio y 22 de diciembre respectivamente, a razón de una mensualidad de salario vigente en cada momento, más antigüedad.

El personal que perciba su salario en modalidad de retribución por porcentaje, percibirá sus gratificaciones en la fórmula establecida en la Ordenanza.

#### **Artículo 28.- El personal con derecho a manutención.-**

La totalidad del personal percibirá en concepto de manutención la cantidad de 43,03 euros para el 2017, salvo que se opte por la manutención en especie. En los establecimientos que no dispongan de

servicio de comedor no será posible la opción referenciada, debiendo abonar la empresa las cantidades estipuladas por manutención. La cantidad total de manutención será de 516,32 euros anuales porrateadas en doce mensualidades.

Esta cantidad se incrementará en la misma proporción que el salario base los siguientes años de vigencia del convenio.

La cantidad establecida con carácter mensual se abonará íntegramente a todos los trabajadores/as, no siendo por tanto proporcional a la jornada realizada.

#### **Artículo 29.- Situación de I.T.-**

En los supuestos de I.T. debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas vendrán obligadas a abonar la cuantía necesaria hasta alcanzar el 100% de las cantidades, establecidas en el anexo correspondiente de las retribuciones del Convenio.

En el caso de accidente laboral desde el primer día del primer mes y en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral desde el primer día si hubiera hospitalización y desde el cuarto día si no hay hospitalización, sin que en ningún supuesto puedan exceder de 12 meses.

En las doce pagas ordinarias debe incluirse la cuantía correspondiente a la antigüedad y a la manutención.

En las dos pagas extraordinarias debe incluirse la cuantía correspondiente a la antigüedad.

#### **Artículo 30.- Complemento económico en caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.**

A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas vienen obligadas a abonar complementariamente a la prestación de la Seguridad Social la cantidad necesaria hasta completar el 100 % de la base reguladora.

#### **Artículo 31.- Útiles y herramientas.-**

Las empresas están obligadas a proporcionar y reponer todos los útiles necesarios para el trabajo.

#### **Artículo 32.- Ropa de trabajo.-**

Las Empresas están obligadas a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados/as.

El personal que por sus servicios tenga que utilizar smoking o prendas especiales no susceptibles de ser lavadas en casa, se le abonará por la empresa el coste de la limpieza, previa justificación, salvo que la limpieza la efectúe la propia empresa.

#### **Artículo 33.- Seguro de accidentes de trabajo.-**

Las Empresas vendrán obligadas a concertar bien individualmente, bien colectivamente una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta como consecuencia de accidente de trabajo que garantice a sus causahabientes, el percibo, a partir del 1 de enero de 2018 de las cantidades de:

\* 23.200 euros en caso de muerte.

\* 29.500 euros en caso de invalidez permanente absoluta.

Durante el año 2017 se mantienen las cantidades referidas en el convenio anterior, en concreto 22.000 euros para muerte y 28.000 euros para invalidez permanente absoluta.

#### **Artículo 34.-**

La persona trabajadora que voluntariamente decida acogerse a las jubilaciones anticipadas en tanto en cuanto no se rebaje la edad mínima para la misma, dispuesta en las Disposiciones Legales vigentes disfrutarán con cargo a la empresa, los días de vacaciones que se señalan en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de cinco años en la empresa y haya cotizado a la Seguridad Social los años precisos para poder acceder a la jubilación anticipada.

\* 85 días de vacaciones si la jubilación es a los 60 años.

\* 67 días de vacaciones si la jubilación es a los 61 años.

\* 50 días de vacaciones si la jubilación es a los 62 años.

\* 40 días de vacaciones si la jubilación es a los 63 años.

### **CAPÍTULO VII.- SOBRE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

#### **Artículo 35.- Contratación del personal.-**

Las Empresas afectadas por este Convenio adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones con trabajadores/as que tengan otro empleo.

Asimismo el personal incluido en este Convenio se compromete a no prestar trabajo en otras empresas. En ambos casos sin estar dados de alta en la empresa que prestan sus servicios.

Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas con una duración de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contando a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

La comisión paritaria tendrá facultades para proponer las medidas que estimen procedentes, cuando tengan conocimiento de estas circunstancias, pudiendo solicitar la documentación pertinente de las Empresas para comprobar estos casos de pluriempleo.

#### **Artículo 36.- Subcontratación de servicios**

Las empresas incluidas en el presente Convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas, trabajadores/as para los servicios propios de la actividad de hostelería. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación servicios profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Lo dicho en materia de subcontratación no será de aplicación a los contratos de puesta a disposición suscritos con las Empresas de Empleo Temporal en los términos legalmente previstos.

#### **Artículo 37.- Sobre derechos sindicales.-**

Todo trabajador/a que voluntariamente y previo conocimiento a la empresa, decida efectuar el descuento de la correspondiente cuota sindical, la empresa hará efectivo dicho descuento en el mes indicado siguiente a la notificación del trabajador.

#### **Artículo 38.- Secciones sindicales.-**

Las empresas de más de 150 personas trabajadoras, reconocerán las Secciones Sindicales y la figura del Delegado de Sección Sindical, de aquellas organizaciones firmantes o que se adhieran, si superan el 15% de representatividad en la empresa. El/la delegado/a de la Sección Sindical deberá ser un representante electo de su sindicato, registrado por el S.M.A.C. y dispondrá de un crédito suplementario de cinco horas con independencia de las que le correspondan como representante de los trabajadores/as.

Igualmente se estará a lo dispuesto en la ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **CAPÍTULO VIII.- COMISIÓN PARITARIA.**

#### **Artículo 39.- Comisión Paritaria.-**

Para entender de cuantas cuestiones se originen en la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye la Comisión Paritaria que estará integrada por tres miembros por parte de la representación social y tres miembros de las asociaciones empresariales firmantes del presente convenio.

Asimismo dicha comisión tendrá competencias de desbloquear desacuerdos entre la representación sindical y las empresas, en cuantas cuestiones se originen en materia de conflictividad laboral, tanto por casos individuales como colectivos, debiendo resolver por procedimiento de mediación y conciliación entre las partes, los siguientes temas:

- 1) Cuestiones de clasificación profesional.
- 2) Desacuerdo en el señalamiento de vacaciones.
- 3) Sanciones inferiores al despido.
- 4) Desacuerdo con los permisos retribuidos.
- 5) Reconocimiento de antigüedad.
- 6) Reclamaciones de cantidades no superior a 1.200,00 euros.
- 7) Derechos Sindicales.
- 8) Modificación de las Condiciones de Trabajo. (Horario de trabajo, descanso semanal, etc.).
- 9) Reclamaciones en materia de discriminación.
- 10) Contratación temporal y política de empleo.

Para la validez de sus acuerdos, será necesaria la paridad entre ambas representaciones, siendo necesaria la presencia de al menos dos vocales por cada representación. En los conflictos colectivos derivados de la aplicación del Convenio, se reunirá previamente la Comisión Paritaria del sector. La Comisión Paritaria resolverá en un plazo no superior a 15 días. Si no se alcanzase acuerdo o no se resolviese en el plazo de 15 días, procederá el procedimiento judicial. En los conflictos individuales podrá utilizarse el procedimiento de mediación de la Comisión Paritaria previa aceptación de las partes.

**Artículo 40.- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.**

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por el SERLA.

**Artículo 41.-**

Los finiquitos sólo serán liberatorios por las cantidades y conceptos en él expresados en el presente Convenio se adjunta el modelo único, que deberá utilizarse por todas las empresas.

**Artículo 42.-**

Las partes asumen la Ley 39/99 así como la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

*Suspensión con reserva de puesto de trabajo:*

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

2.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción.

3.- Asimismo se tendrá derecho a esta suspensión de 16 semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por provenir del extranjero, tengan dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresario y trabajador/a afectado/a.

4.- Por riesgo de embarazo de la mujer trabajadora o el feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**MODELO UNICO DE FINIQUITO.**

He recibido de la empresa..... la cantidad de..... euros, en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- Indemnización.
- Salarios pendientes.
- Pluses.
- Partes proporcionales de extraordinarias.
- Vacaciones.
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantas cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa, renunciando, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito en.....a.....de.....de.....

-SI/NO desea la asistencia de representante legal de los trabajadores/as.

Fdo: El trabajador/a.....

Fdo: La empresa.....

Por la representación del trabajador/a

Fdo:.....

Con el pago del finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador/a durante los diez días siguientes para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirán los efectos liberatorios que le son propios.

La liquidación final de salarios debe entregarse dentro de los dos hábiles siguientes a la finalización. Cada día de retraso generará una indemnización al trabajador de un día de salario hasta un máximo de quince días de indemnización.

**Artículo 43.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería.**

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

**Artículo 44.-**

Las partes asumen el cumplimiento de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales, a la que se remiten.

Todas las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada la Evaluación de riesgos.

**Artículo 45.-**

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 a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

**Artº 46.-Formación.**

Las empresas de las que dependan los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se adhieren a las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector de la hostelería competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector de hostelería que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales.

Sistema de acreditación:

1). Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector de hostelería participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2). Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3). Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector de hostelería que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participa.

En todo caso los trabajadores podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

**DISPOSICIONES FINALES.**

**Primera.-** Todas aquellas materias que no estén reguladas en este Convenio se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería y demás disposiciones legales de necesario cumplimiento.

**Segunda.-** Se procederá a la actualización de las nóminas y al pago de los atrasos en los 30 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

**Tercera.-** El presente convenio es aceptado en plena conformidad de empresarios y representación de los trabajadores/as integrantes de la Comisión negociadora y cuyo acuerdo ha sido plasmado con fecha de 26 de julio de 2017.

**Cuarta.-** La categoría de “aprendiz” incluye a los trabajadores/as comprendidos entre las edades de 16, 17, 18 y 19 años para todas las actividades.

En la categoría de “auxiliar de hostelería”, estarán adscritos aquellos trabajadores/as que han superado el período correspondiente al que va de los 16 a los 18 años en la misma empresa como aprendices, no pudiendo permanecer en esta categoría cumplidos los 20 años. En esta categoría solo podrá permanecer el trabajador/a un año.

**Sexta.-** Aprendices mayores de 18 años, si han realizado el período de aprendizaje (mínimo un año) en otra empresa del sector, pasarán a la categoría de auxiliar mayor de 18 años.

**Séptima.-** Estas categorías sólo se aplicarán para personas que acceden al primer empleo en el sector a partir de su publicación.

**Octava.-** En los contratos regulados en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los restantes temporales podrán convertirse para fomento de la contratación indefinida en las condiciones y beneficios que legalmente se establezcan.

**Novena.-** Respecto del régimen disciplinario se remiten expresamente al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

**Décima.-Cláusula de ultraactividad:** El presente Convenio Colectivo seguirá en vigor, sea cual sea su vigencia hasta la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de un nuevo acuerdo que sustituya al presente, quedando prorrogado en todo su articulado.

**Undécima.- CNAES:** Teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo para las Industrias de Hostelería de Palencia se constituye en función del mandato del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para la Hostelería (ALEH), y , de acuerdo con lo que en el Artículo 4º Ámbito Funcional, cuyo tenor es el siguiente: *“Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cibercafés», gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos.”*

A la vista de lo anterior, los CNAE de aplicación serán los siguientes:

- 5520.- Alojamientos turísticos u otros alojamientos de corta estancia.
- 5530.- Campings.
- 5590.- Otros alojamientos.
- 5610.- Restaurantes y puesto de comidas.
- 5629.- Otros servicios de comidas.
- 5630.- Establecimientos de bebidas.
- 9329.- Otras actividades recreativas y de entretenimiento.

**SUBROGACIONES.****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 contratos. No obstante, las peculiaridades características de la actividad de las subrogaciones a los supuestos y reglas de los apartados siguientes:

**B.- Subrogaciones obligatorias.**

a) El personal cuya categoría profesional corresponda con los niveles del Convenio Provincial de Hostelería serán absorbidos automáticamente por el nuevo concesionario en idénticas condiciones salariales y de antigüedad y mejoras sociales que disfrutasen 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 entregara al entrante, copia del contrato de trabajo (si lo hubiera) de cada trabajador aceptado y en todo caso recibos de salarios e impresos de cotizaciones de la Seguridad Social correspondiente a los tres últimos meses. La misma obligación corresponde a todos los trabajadores que deberán entregar al nuevo Concesionario fotocopia de los recibos salariales de los últimos tres meses entendiéndose que el nuevo Concesionario no estará obligado a respetar la antigüedad ni condiciones algunas salariales o no salariales, superior a las establecidas en el Convenio Provincial mientras el Concesionario saliente o los trabajadores/as 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 alguna.

e) La persona trabajadora vendrá obligada a someterse a la absorción en las condiciones antes estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en la que se produzca el cambio real del 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.

**C.- Subrogación discrecional.**

a) No obstante los previstos en el apartado B Subrogaciones obligatorias el nuevo concesionario queda facultado para no absorber ni subrogarse en los contratos de los trabajadores que cualquiera que sea su categoría y nivel de Convenio tuviese una antigüedad menor de los tres meses en el centro de trabajo que corresponda en el momento del cambio, debiendo ser expendido un certificado al efecto por el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

b) La decisión, subrogatoria o no, deberá ejercitarla en todo el caso el nuevo concesionario en el plazo máximo de veinte días a partir de aquel en el que se le haya hecho entrega de 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 halla iniciado en menos de seis meses de su finalización.

c) Decidida la no subrogación los contratos seguirán dependiendo a todos los efectos del Concesionario anterior, entendiéndose que permanecieron bajo sus dependencias hasta el mismo momento de la decisión no subrogatoria y siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto rescisorio o finiquito pactado unilateralmente con la persona trabajadora antes de la fecha de decisión de la fecha 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.

**D.- Subrogación total.**

En todo caso, se producirá subrogación total de la plantilla del personal incluido en el Convenio, cuando se trate de la única explotación que tenía el concesionario saliente.

Cuando naciese una nueva subrogación a los trabajadores/as afectados/as, se les seguirá aplicando el mismo Convenio Colectivo que tenían con concesionario anterior respetando las mejoras sociales, económicas, etc.

**CATEGORIAS DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE Y RESTAURACIÓN.****GRUPO 1º**

Hostales 5 y 4 estrellas.

Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 1ª que sirvan comidas.

Cafeterías especiales de 1ª.

Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 1ª.

**GRUPO 2º**

Hoteles de 3 estrellas.

Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 2ª que sirven comidas.

Cafés, bares y chocolaterías de 2ª.

**GRUPO 3º**

Hoteles de dos estrellas.  
Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 3ª que sirven comidas.  
Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 3ª.

**GRUPO 4º**

Hoteles de una estrella.  
Hostales de dos y una estrella.  
Pensiones categoría única.  
Restaurantes, casas de comidas y todas las tabernas que no sirven comidas.  
Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 4ª.  
Camping.  
Casas Rurales.  
Salones Recreativos.

<b>CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA</b>					1,016
<b>TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2017</b>					
<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA:</b>					
<b>(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)</b>					
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS			
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV	
Jefe/a de Recepción	Jefatura de Recepción	1.273,03	1.223,57 €	1.179,38 €	
Segundo Jefe/a de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1.206,96	1.164,52 €	1.142,04 €	
Jefe/a de Administración		1.206,96	1.164,52 €	1.142,04 €	
Responsable Comercial		1.206,96	1.164,52 €	1.142,04 €	
Primer Conserje		1.206,96	1.164,52 €	1.142,04 €	
GRUPO PROFESIONAL II					
Personal de Recepción	Personal de Recepción	1.154,35	1.120,57 €	1.086,01 €	
Conserje	Conserje de Día	980,66	956,24 €	948,73 €	
	Conserje de Noche	980,66	956,24 €	948,73 €	
Personal de Administración	Personal de Administración	1.154,35	1.120,57 €	1.086,01 €	
Relaciones Públicas					
Personal Comercial					
Ayudante/a de Recepción y/o Conserje	Ayudante Recepción	980,66	956,24 €	948,73 €	
Ayudante/a Administrativo	Auxiliar Administrativo	980,66	956,24 €	948,73 €	
Telefonista	Telefonista	980,66	956,24 €	948,73 €	
GRUPO PROFESIONAL III		-			
	Mozo de equipajes	980,66	956,24 €	948,73 €	
	Auxiliar de Hostelería	918,56	881,88 €	873,98 €	
	Botones mayor de 18 años	918,56	881,88 €	873,98 €	
Auxiliar de Recepción y/o Conserjería	Aprendiz mayor 18 años 2º año	825,87	825,87 €	825,87 €	
	Aprendiz mayor 18 años 1º año	715,74	715,74 €	715,74 €	
	Botones menor 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	
	Aprendiz menor 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA:</b>					
<b>(Cocina y Economato)</b>					
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV	
GRUPO PROFESIONAL I					
Jefe/a de Cocina	Jefe de Cocina	1.496,16	1.461,18 €	1.426,20 €	
Segundo jefe/a de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.332,31	1.300,49 €	1.267,05 €	
GRUPO PROFESIONAL II					
Jefe/a de Partida	Jefe de Partida	1.299,16	1.270,66 €	1.241,51 €	
Cocinero/a	Cocinero	1.273,03	1.223,57 €	1.179,38 €	
Repostero/a		1.273,03	1.223,57 €	1.179,38 €	
Encargado/a de Economato	Encargado de Economato y Bodega	1.154,35	1.120,57 €	1.086,01 €	
	Bodeguero	980,66	956,24 €	948,73 €	
Ayudante/a de Economato	Ayudante de Economato y Bodega	980,66	956,24 €	948,73 €	
	Mozo de almacén	980,66	956,24 €	948,73 €	
Ayudante/a de Cocina	Ayudante de Cocina	1.090,53	1.053,48 €	1.008,56 €	
Ayudante/a de Repostero		1.090,53	1.053,48 €	1.008,56 €	
GRUPO PROFESIONAL III					
Auxiliar de Cocina		980,66	956,24 €	948,73 €	
	Fregadora	980,66	956,24 €	948,73 €	

<b>AREA FUNCIONAL TERCERA:</b> <b>(Restaurante, Bar y Similares, Pista de Catering)</b>				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>				
Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1.273,03	1.223,57 €	1.179,38 €
Segundo Jefe/a de Restaurante	Segundo Jefe de Comedor	1.206,95	1.164,52 €	1.142,04 €
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Jefe/a de Sector		1.206,95	1.163,60 €	1.142,04 €
Camarero/a de Pisos		1.154,35	1.120,57 €	1.086,01 €
Barman/ Barwoman		1.154,35	1.120,57 €	1.086,01 €
Sumiller/a		1.154,35	1.120,57 €	1.086,01 €
	Cafetero	1.090,53	1.053,48 €	1.037,41 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Camarero	980,66	956,14 €	948,73 €
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA:</b> <b>(Pisos y Limpieza)</b>				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/ IV
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>				
Encargado/a General	Gobernante/a	1.154,35	1.120,57 €	1.086,01 €
	Encargado/a de Lavandería	1.090,53	1.053,48 €	1.008,56 €
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Camarero/a de Pisos	Camarera de Pisos	980,66	956,24 €	948,73 €
	Lencera	980,66	956,24 €	948,73 €
	Planchadora, costurera	980,66	956,24 €	948,73 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza	980,66	956,24 €	948,73 €
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA:</b> <b>(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)</b>				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>				
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Auxiliares		1.154,35 €	1.120,57 €	1.086,01 €
Encargado/a de Mantenimiento,		1.091,70 €	1.053,48 €	1.008,56 €
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Encargado de Sección		1.088,48 €	1.053,48 €	1.008,56 €
Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios catering(flota e instalaciones)	Oficial 1ª Oficios Varios	1.091,70 €	1.053,48 €	1.008,56 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	Oficial 2ª Oficios Varios	980,66 €	956,24 €	948,73 €

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
GRUPO PROFESIONAL I				
Responsable de Servicio		1.272,93	1.219,95 €	1.185,23 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta) Dietista, y Otros Titulados en Ciencias de la Salud.		1.207,06 €	1.150,60 €	1.147,70 €
Personal Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista Primeros Auxilios), Animador/a Turístico o de Tiempo Libre, Monitor/a Deportivo, pinchadisco; Masajista o quiromasajista, esteticista, especialista termal, o Balneario, Hidroterapeuta y Especialista de Atención al Cliente		1.154,35 €	1.117,25 €	1.091,40 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al Cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario		980,66 €	953,41 €	953,44 €

CLUBES, DISCOTECAS, SALAS DE BAILE Y SALAS DE FIESTAS				
NIVELES		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
NIVEL 1				
Encargado/a		1.351,14	1.324,68 €	1.293,61 €
NIVEL 2				
Camarero/a		1.203,85	1.177,15 €	1.150,41 €
Barman/ Barwoman		1.203,85	1.177,15 €	1.150,41 €
Pinchadiscos		1.203,85	1.177,15 €	1.150,41 €
NIVEL 3				
Ayudante/a de camarero		1.055,85	1.024,23 €	1.001,93 €
Ayudante/a de Barman-Barwoman		1.055,85	1.024,23 €	1.001,93 €
Taquillero/a		1.055,85	1.024,23 €	1.001,93 €
NIVEL 4				
Personal de Limpieza		975,56	953,42 €	936,91 €

CASINOS	
	GRUPO IV
Conserje	1.086,01
Ordenanza	1.008,75
Personal de Limpieza	948,73
Camarero/a	1.085,87

OTROS ASPECTOS ECONÓMICOS	
MANUTENCIÓN	MENSUAL: 43,02
	ANUAL: 516,32

<b>CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA</b>				
				1,017
<b>TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2018</b>				
<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA:</b>				
<b>(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)</b>				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Jefe/a de Recepción	Jefatura de Recepción	1.294,68	1.244,37	1.199,43 €
Segundo Jefe/a de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1.227,48	1.184,32	1.161,45 €
Jefe/a de Administración		1.227,48	1.184,32	1.161,45 €
Responsable Comercial		1.227,48	1.184,32	1.161,45 €
Primer Conserje		1.227,48	1.184,32	1.161,45 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Personal de Recepción	Personal de Recepción	1.173,97	1.139,62	1.104,47 €
Conserje	Conserje de Día	997,33	972,50	964,86 €
	Conserje de Noche	997,33	972,50	964,86 €
Personal de Administración	Personal de Administración	1.173,97	1.139,62	1.104,47 €
Relaciones Públicas				
Personal Comercial				
Ayudante/a de Recepción y/o Conserje	Ayudante Recepción	997,33	972,50	964,86 €
Ayudante/a Administrativo	Auxiliar Administrativo	997,33	972,50	964,86 €
Telefonista	Telefonista	997,33	972,50	964,86 €
GRUPO PROFESIONAL III				
	Mozo de equipajes	997,33	972,50	964,86 €
	Auxiliar de Hostelería	934,18	896,87	888,83 €
	Botones mayor de 18 años	934,18	896,87	888,83 €
Auxiliar de Recepción y/o Conserjería	Aprendiz mayor 18 años 2º año	839,91	839,91	839,91 €
	Aprendiz mayor 18 años 1º año	727,91	727,91	727,91 €
	Botones menor 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
	Aprendiz menor 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA:</b>				
<b>(Cocina y Economato)</b>				
CATEGORÍAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
GRUPO PROFESIONAL I				
Jefe/a de Cocina	Jefe de Cocina	1.521,60	1.486,02	1.450,44 €
Segundo jefe/a de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.354,96	1.322,60	1.288,59 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Jefe/a de Partida	Jefe de Partida	1.321,24	1.292,26	1.262,61 €
Cocinero/a	Cocinero	1.294,68	1.244,37	1.199,43 €
Repostero/a		1.294,68	1.244,37	1.199,43 €
Encargado/a de Economato	Encargado de Economato y Bodega	1.173,97	1.139,62	1.104,47 €
	Bodeguero	997,33	972,50	964,86 €
Ayudante/a de Economato	Ayudante de Economato y Bodega	997,33	972,50	964,86 €
	Mozo de almacén	997,33	972,50	964,86 €
Ayudante/a de Cocina	Ayudante de Cocina	1.109,07	1.071,39	1.025,70 €
Ayudante/a de Repostero		1.109,07	1.071,39	1.025,70 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Auxiliar de Cocina		997,33	972,50	964,86 €
	Fregadora	997,33	972,50	964,86 €

<b>AREA FUNCIONAL TERCERA:</b> <b>(Restaurante, Bar y Similares, Pista de Catering)</b>				
CATEGORÍAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>				
Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1.294,68	1.244,37	1.199,43 €
Segundo Jefe/a de Restaurante	Segundo Jefe de Comedor	1.227,47	1.184,32	1.161,45 €
		-		
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Jefe/a de Sector		1.227,47	1.183,39	1.161,45 €
Camarero/a de Pisos		1.173,97	1.139,62	1.104,47 €
Barman/ Barwoman		1.173,97	1.139,62	1.104,47 €
Sumiller/a		1.173,97	1.139,62	1.104,47 €
	Cafetero	1.109,07	1.071,39	1.055,04 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Ayudante/a de Camarero/a	Ayudante de Camarero	997,33	972,39	964,86 €
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA:</b> <b>(Pisos y Limpieza)</b>				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>				
Encargado/a General	Gobernante/a	1.173,97	1.139,62	1.104,47 €
	Encargado/a de Lavandería	1.109,07	1.071,39	1.025,70 €
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Camarero/a de Pisos	Camarera de Pisos	997,33	972,50	964,86 €
	Lencera	997,33	972,50	964,86 €
	Planchadora, costurera	997,33	972,50	964,86 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza	997,33	972,50	964,86 €
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA:</b> <b>(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)</b>				
CATEGORÍAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Auxiliares		1.173,97 €	1.139,62 €	1.104,47 €
Encargado/a de Mantenimiento,		1.110,26 €	1.071,39 €	1.025,70 €
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Encargado de Sección		1.106,98	1.071,39 €	1.025,70 €
Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios catering(flota e instalaciones)	Oficial 1ª Oficios Varios	1.110,26 €	1.071,39 €	1.025,70 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	Oficial 2ª Oficios Varios	997,33 €	972,50 €	964,86 €

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
GRUPO PROFESIONAL I				
Responsable de Servicio		1.294,57	1.240,68 €	1.205,38 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta) Dietista, y Otros Titulados en Ciencias de la Salud.		1.227,58 €	1.170,16 €	1.167,21 €
Personal Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista Primeros Auxilios), Animador/a Turístico o de Tiempo Libre, Monitor/a Deportivo, pinchadisco; Masajista o quiromasajista, esteticista, especialista termal, o Balneario, Hidroterapeuta y Especialista de Atención al Cliente		1.173,97 €	1.136,24 €	1.109,95 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al Cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario		997,33 €	969,62 €	969,65 €

CLUBES, DISCOTECAS, SALAS DE BAILE Y SALAS DE FIESTAS				
NIVELES		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
NIVEL 1				
Encargado/a		1.374,10	1.347,20 €	1.315,60 €
NIVEL 2				
Camarero/a		1.224,32	1.197,17 €	1.169,97 €
Barman/Barwoman		1.224,32	1.197,17 €	1.169,97 €
Pinchadiscos		1.224,32	1.197,17 €	1.169,97 €
NIVEL 3				
Ayudante/a de camarero		1.073,80	1.041,65 €	1.018,96 €
Ayudante/a de Barman-Barwoman		1.073,80	1.041,65 €	1.018,96 €
Taquillero/a		1.073,80	1.041,65 €	1.018,96 €
NIVEL 4				
Personal de Limpieza		992,14	969,63 €	952,83 €

CASINOS	
	GRUPO IV
Conserje	1.104,47
Ordenanza	1.025,90
Personal de Limpieza	964,86
Camarero/a	1.104,33

OTROS ASPECTOS ECONÓMICOS	
MANUTENCIÓN	MENSUAL: 43,75
	ANUAL: 525,10

<b>CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA</b>					1,018
<b>TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2019</b>					
<b>AREA FUNCIONAL PRIMERA:</b>					
<b>(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)</b>					
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS			
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV	
Jefe/a de Recepción	Jefatura de Recepción	1.317,98	1.266,77	1.221,02 €	
Segundo Jefe/a de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1.249,57	1.205,63	1.182,36 €	
Jefe/a de Administración		1.249,57	1.205,63	1.182,36 €	
Responsable Comercial		1.249,57	1.205,63	1.182,36 €	
Primer Conserje		1.249,57	1.205,63	1.182,36 €	
GRUPO PROFESIONAL II					
Personal de Recepción	Personal de Recepción	1.195,10	1.160,13	1.124,35 €	
Conserje	Conserje de Día	1.015,28	990,00	982,23 €	
	Conserje de Noche	1.015,28	990,00	982,23 €	
Personal de Administración	Personal de Administración	1.195,10	1.160,13	1.124,35 €	
Relaciones Públicas					
Personal Comercial					
Ayudante/a de Recepción y/o Conserje	Ayudante Recepción	1.015,28	990,00	982,23 €	
Ayudante/a Administrativo	Auxiliar Administrativo	1.015,28	990,00	982,23 €	
Telefonista	Telefonista	1.015,28	990,00	982,23 €	
GRUPO PROFESIONAL III					
	Mozo de equipajes	1.015,28	990,00	982,23 €	
	Auxiliar de Hostelería	950,99	913,01	904,83 €	
	Botones mayor de 18 años	950,99	913,01	904,83 €	
Auxiliar de Recepción y/o Conserjería	Aprendiz mayor 18 años 2º año	855,03	855,03	855,03 €	
	Aprendiz mayor 18 años 1º año	741,01	741,01	741,01 €	
	Botones menor 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	
	Aprendiz menor 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA:</b>					
<b>(Cocina y Economato)</b>					
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV	
GRUPO PROFESIONAL I					
Jefe/a de Cocina	Jefe de Cocina	1.548,99	1.512,76	1.476,55 €	
Segundo jefe/a de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.379,35	1.346,41	1.311,78 €	
GRUPO PROFESIONAL II					
Jefe/a de Partida	Jefe de Partida	1.345,02	1.315,52	1.285,34 €	
Cocinero/a	Cocinero	1.317,98	1.266,77	1.221,02 €	
Repostero/a		1.317,98	1.266,77	1.221,02 €	
Encargado/a de Economato	Encargado de Economato y Bodega	1.195,10	1.160,13	1.124,35 €	
	Bodeguero	1.015,28	990,00	982,23 €	
Ayudante/a de Economato	Ayudante de Economato y Bodega	1.015,28	990,00	982,23 €	
	Mozo de almacén	1.015,28	990,00	982,23 €	
Ayudante/a de Cocina	Ayudante de Cocina	1.129,03	1.090,67	1.044,17 €	
Ayudante/a de Repostero		1.129,03	1.090,67	1.044,17 €	
GRUPO PROFESIONAL III					
Auxiliar de Cocina		1.015,28	990,00	982,23 €	
	Fregadora	1.015,28	990,00	982,23 €	

<b>AREA FUNCIONAL TERCERA:</b> <b>(Restaurante, Bar y Similares, Pista de Catering)</b>				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>				
Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1.317,98	1.266,77	1.221,02 €
Segundo Jefe/a de Restaurante	Segundo Jefe de Comedor	1.249,56	1.205,63	1.182,36 €
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Jefe/a de Sector		1.249,56	1.204,69	1.182,36 €
Camarero/a de Pisos		1.195,10	1.160,13	1.124,35 €
Barman/ Barwoman		1.195,10	1.160,13	1.124,35 €
Sumiller/a		1.195,10	1.160,13	1.124,35 €
	Cafetero	1.129,03	1.090,67	1.074,03 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Ayudante/a de Camarero/a	Ayudante de Camarero	1.015,28	989,90	982,23 €
<b>AREA FUNCIONAL CUARTA:</b> <b>(Pisos y Limpieza)</b>				
CATEGORÍAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Encargado/a General	Gobernante/a	1.195,10	1.160,13	1.124,35 €
	Encargado/a de Lavandería	1.129,03	1.090,67	1.044,17 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Camarero/a de Pisos	Camarera de Pisos	1.015,28	990,00	982,23 €
	Lencera	1.015,28	990,00	982,23 €
	Planchadora, costurera	1.015,28	990,00	982,23 €
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>				
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza	1.015,28	990,00	982,23 €
<b>AREA FUNCIONAL QUINTA:</b> <b>(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)</b>				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>				
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Auxiliares		1.195,10 €	1.160,13 €	1.124,35 €
Encargado/a de Mantenimiento,		1.130,24 €	1.090,67 €	1.044,17 €
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>				
Encargado de Sección		1.126,91	1.090,67 €	1.044,17 €
Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios catering(flota e instalaciones)	Oficial 1º Oficios Varios	1.130,24 €	1.090,67 €	1.044,17 €
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>				
Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	Oficial 2º Oficios Varios	1.015,28 €	990,00 €	982,23 €

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)				
CATEGORÍAS ALEH V	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
GRUPO PROFESIONAL I				
Responsable de Servicio		1.317,87	1.263,02 €	1.227,08 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta) Dietista, y Otros Titulados en Ciencias de la Salud.		1.249,68 €	1.191,23 €	1.188,22 €
Personal Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista Primeros Auxilios), Animador/a Turístico o de Tiempo Libre, Monitor/a Deportivo, pinchadisco; Masajista o quiromasajista, esteticista, especialista termal, o Balneario, Hidroterapeuta y Especialista de Atención al Cliente		1.195,10 €	1.156,69 €	1.129,93 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al Cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario		1.015,28 €	987,07 €	987,10 €

CLUBES, DISCOTECAS, SALAS DE BAILE Y SALAS DE FIESTAS				
NIVELES		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
NIVEL 1				
Encargado		1.398,84	1.371,45 €	1.339,28 €
NIVEL 2				
Camarero/a		1.246,36	1.218,71 €	1.191,03 €
Barman/Barwoman		1.246,36	1.218,71 €	1.191,03 €
Pinchadiscos		1.246,36	1.218,71 €	1.191,03 €
NIVEL 3				
Ayudante/a de camarero		1.093,12	1.060,40 €	1.037,31 €
Ayudante/a de Barman- Barwoman		1.093,12	1.060,40 €	1.037,31 €
Taquillero/a		1.093,12	1.060,40 €	1.037,31 €
NIVEL 4				
Personal de Limpieza		1.010,00	987,09 €	969,99 €

CASINOS	
	GRUPO IV
Conserje	1.124,35
Ordenanza	1.044,37
Personal de Limpieza	982,23
Camarero/a	1.124,21

OTROS ASPECTOS ECONÓMICOS	
MANUTENCIÓN	MENSUAL: 44,54
	ANUAL: 534,55