

SECCIÓN QUINTA

Núm. 2114

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Hostelería de Zaragoza

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 Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza (código de convenio 50000655011982), suscrito el día 20 de octubre de 2021, 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 y MIT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 3 de enero de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 23 de marzo de 2022, 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 28 de marzo de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA AÑOS 2021 A 2022

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.

Artículo 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 todos los trabajadores/as que figuren nominados en los artículos 16, 17 y 18 del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, así como a los trabajadores/as 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 trabajadores/as incluidos 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.



Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Las condiciones de este convenio surtirán efectos desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPZ, con las salvedades previstas en el propio articulado y disposiciones adicionales.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

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

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

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, las partes firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan la importancia de que los trabajadores/as 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

Artículo 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 periodo 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.

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

La comisión paritaria se compondrá de ocho empresarios y ocho trabajadores, designados entre 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, núm. 40 de Zaragoza.

Artículo 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 trabajadores/as vinculados 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

Artículo 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.

El trabajador/a 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 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 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 el trabajador no desee hacer uso de tal derecho.

Los ceses voluntarios o despidos que se produzcan en la empresa se pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 12. *Finiquitos.*

Las empresas procederán a entregar a los trabajadores/as 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

Individualizadamente los conceptos que formen parte del mismo.

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.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

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

Artículo 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 trabajadores/as deberán mantener el 40% de su plantilla con trabajadores/as que ostenten la condición de fijos. No se computarán a estos efectos los trabajadores/as interinos/as.



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

Para la determinación del número mínimo de trabajadores/as que deberán ostentar la condición de fijos 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 trabajadores/año, el 40% será 2; en empresas de 7 u 8 trabajadores/as de plantilla media será 3; en empresas de 9 a 11 trabajadores/as, será 4; en empresas de 12 o 13, 5; y así sucesivamente.

Para el seguimiento y control de estos porcentajes, las empresas cuando lo soliciten los representantes de los trabajadores/as, 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 trabajador/a autónomo que no tenga trabajadores/as por cuenta ajena podrá contratar hasta un trabajador/a eventual en estas condiciones especiales.

Si al término de estos periodos el trabajador/a continuase prestando sus servicios en la empresa, adquirirá la condición de fijo 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 del trabajador/a que decida jubilarse parcialmente a través del contrato de relevo, la empresa vendrá obligada a aceptar la solicitud y a contratar a otro trabajador, así como a cumplir lo establecido en la normativa vigente.

E) Contratos fijos discontinuos:

1. Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores/as contratados para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

En balnearios serán fijos discontinuos aquellos trabajadores/as contratados 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 fijos discontinuos aquellos trabajadores/as 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 estos trabajadores/as 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 ésta inicie su actividad, siempre y cuando en la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. Si el trabajador/a, una vez producido el llamamiento, no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo discontinuo, 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 parciales, 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 los representantes de los trabajadores/as los contratos temporales realizados en los últimos tres años.

Artículo 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 los trabajadores/as ligados a la empresa, haciendo necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos 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: 63,61 euros, durante el año 2021, y 63,99 euros, durante el año 2022, incrementándose dicha cantidad en un punto adicional al incremento económico pactado para los años sucesivos. 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.

Artículo 16. Aprendizaje y formación.

Son aprendices aquellos trabajadores/as ligados a la empresa con contrato de formación en el trabajo vigente en cada momento, en virtud del cual ésta, 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 los trabajadores/as compatibles con su condición de tales.

El trabajador/a 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 para la formación y el aprendizaje, 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 puestos de trabajo, que a continuación se describen:

I. (HOTR0109) OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA (RD 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 (RD 1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD 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 (RD 1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD 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 (RD1376/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD 685/2011, de 13 de mayo y el RD619/2013 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.

Artículo 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:

La retribución del trabajador/a será el 85% de salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

B) Contrato de prácticas:

La retribución del trabajador/a será el 60% durante el primer año de duración del contrato y el 75% durante el segundo 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 ASCENSOS

Artículo 18. Clasificación profesional.

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

Artículo 19. Ropa de trabajo.

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que deba llevar el trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por esta, debiendo ser reintegradas por el trabajador/a 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 los trabajadores/as con la mayor brevedad posible, las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

Artículo 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 el comité de empresa o representante de los trabajadores/as.

Artículo 21. Estabilidad en las condiciones de trabajo.

El trabajador/a 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 los representantes legales de los trabajadores/as.



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 los trabajadores/as.

Artículo 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 los representantes de los trabajadores/as.

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.

Artículo 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.

Artículo 24. Reconversión del establecimiento.

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

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO: VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 25. Horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo la realizará la empresa de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as. La modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la comunicación a los representantes de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as conocerán con antelación suficiente y siempre con al menos siete días de antelación el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que les corresponden.

En casos imprevistos que así lo justifiquen, la dirección de la empresa podrá modificar el horario establecido, debiendo en este caso comunicarlo al trabajador/a, 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 todos/as los trabajadores/as.

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

Los justificantes, listas o fichas acreditativas de tales controles se conservarán por la empresa por un período de tres años y a disposición de todos/as los interesados/as.

Artículo 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 que figuran como licencia retribuida en el artículo 32 no supondrán una reducción de las horas de jornada efectiva anual, por lo que la distribución de la jornada anual se deberá hacer teniendo en cuenta estos tres días, en ningún caso su disfrute supondrá recuperación de los mismos.

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

N P O B

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 los trabajadores/as 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 al trabajador/a y a los representantes legales de este/a 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.

Artículo 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.

Artículo 28. Descanso semanal.

Todos los trabajadores/as 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. Los trabajadores/as 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 trabajadores/as, a excepción de aquellos trabajadores en los que la naturaleza de su contrato sea únicamente la prestación de servicios en fin de semana, disfrutarán o bien de dos periodos 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 trabajador/a 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 los interesados/as, salvo por especiales circunstancias o necesidades del servicio, en cuyo caso será preciso avisar al trabajador/a 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.

Artículo 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.

Artículo 30. Vacaciones y festivos.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado. Se consideran como días efectivamente trabajados a efectos de vacaciones aquellos en que el trabajador/a 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, el trabajador/a deberá conocer con tres meses de antelación la fecha de disfrute de las mismas.



La remuneración en periodo vacacional será abonada conforme al promedio obtenido por el trabajador/a 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 trabajadoras embarazadas podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de I.T. por maternidad.

Las vacaciones solo podrán disfrutarse en dos periodos como máximo, salvo pacto entre empresa y trabajador/a, no pudiéndose reflejar dicho pacto en el contrato laboral.

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán 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 trabajador/a, el trabajador/a podrá disfrutarlos una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Se podrá acumular los días de vacaciones fuera de temporada alta para los extranjeros y situaciones de reagrupación familiar y facilitar por ende, su disfrute en el país de origen.

En caso de subrogarse los trabajadores/as, las empresas deberán acordar entre ellas el disfrute de las vacaciones del trabajador/a, 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 los representantes de los trabajadores/as. 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.

Artículo 31. Trabajadores/as con personas dependientes a su cargo.

Los trabajadores/as que tuviesen a su cargo hijos/as o cónyuge discapacitados tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

En otros casos distintos de los anteriores, los trabajadores/as 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 dependiente, con los horarios propios del puesto de trabajo.

Artículo 31 bis. Guarda legal.

Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado directo algún menor de doce años o discapacitado físico, psíquico 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. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

Artículo 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 periodo 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 periodos 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

Artículo 33. *Licencias.*

El trabajador/a, 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.
- b) Tres días laborales, en los que no se incluye el señalado para el descanso semanal, por nacimiento de hijo/a.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 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 del trabajador, 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.
Podrán hacerse uso de los días de licencia derivados de situaciones de hospitalización, anteriormente referidos, durante el periodo de tiempo en que persista el hecho causante, pudiendo fraccionarse en medios 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 kms. del domicilio del trabajador/a, este/a 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 el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- i) Se establece una licencia retribuida de seis horas de duración para que los/as trabajadores/as puedan acompañar a sus hijos menores al pediatra, que podrán ser disfrutadas por los trabajadores/as 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 lactancia de un hijo/a menor de nueve meses en un período de quince días completos, pudiendo a su vez acumular estos por decisión del interesado/a a la finalización de la IT por maternidad o adopción, o la finalización de las vacaciones si estas se habían acumulado a esta situación.
- k) Todos/as los trabajadores/as disfrutarán de tres días de licencia retribuida en concepto de asuntos propios que el trabajador 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 36.

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio, se extenderán también a las parejas de Hecho, registradas con un mínimo de tres meses de antelación en el Registro Municipal o Autonómico de Parejas de Hecho.

Artículo 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.

Artículo 35. Excedencia voluntaria (por motivos personales).

El trabajador/a 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, el trabajador/a 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.

Artículo 36. Notificación de las excedencias.

La concesión de una excedencia deberá notificarse a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 37. Licencia retribuida por fidelidad y vinculación a la empresa.

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

- a) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 10 años, dos meses de licencia.
- b) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 15 años, tres meses de licencia.
- c) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 20 años, cuatro meses de licencia.
- d) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 25 años, cinco meses de licencia.
- e) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de 30 o más años, seis meses de licencia.

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

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

2.º Igualmente tendrán derecho a acogerse al disfrute de la licencia referenciada en el epígrafe anterior, los trabajadores/as 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 periodo comprendido entre el cumplimiento del trabajador/a de la edad legal de jubilación parcial 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.

Artículo 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 sus trabajadores/as una indemnización de 18.870,20 euros durante el primer año de vigencia del convenio y de 18.983,42 euros a partir del 1 de enero de 2022 en el supuesto de que fueran declarados/as en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, derivada de accidente (laboral como no laboral).

Idéntica cuantía se garantizará para los beneficiarios del trabajador/a en caso de muerte derivada de las mismas contingencias.

Las empresas deberán tener a disposición de los trabajadores/as, el ejemplar de la póliza concertada.

El presente artículo no será de aplicación a los trabajadores/as de servicios extras a los que hace referencia el artículo 14 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 18.870,20 euros.

Artículo 39. Subsidio de defunción.

Se abonará a la viuda, viudo o hijos/as menores de 16 años, discapacitados psíquicos o discapacitados físicos en grado superior al 33%, siempre que vivieran a expensas del trabajador/a 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.

Artículo 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 144,30 euros durante el primer año de vigencia del convenio, del 145,17 euros a partir del 1 de enero de 2022.

Artículo 41. Jubilación.**a) Jubilación a la edad legal:**

Al producirse la extinción de la relación laboral de un trabajador/a que al cumplir los 65 años de edad, o la edad legal de jubilación de aplicación a cada trabajador/a, según la normativa vigente y hubiere optado por mantener vigente su relación laboral no le será de aplicación el artículo 36 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII**CONDICIONES ECONÓMICAS: SALARIO Y COMPLEMENTOS****Artículo 42. Retribuciones.**

Se establecen unas tablas salariales de garantía mínima a percibir por los trabajadores/as, 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.

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

Estas tablas salariales, se verán incrementadas a partir del 1 de enero de 2022 en el 0,60%, figurando como anexo III del convenio.

Artículo 43. Revisión salarial.

Si durante el año 2022 se superan los registros en materia de pernoctaciones, viajeros y empleo que se cifran a continuación, por cada uno de los indicadores que se vean cumplidos, se incrementarán las percepciones salariales y extrasalariales en un 0,30%.



Los registros mencionados anteriormente son:

1. Pernoctaciones: Superarse el número de 2.868.731.
2. Visitantes/viajeros: Superarse el número de 1.597.235.
3. Empleo: Superarse los 17.853 trabajadores por cuenta ajena.

Los registros reflejados se refieren a los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística y en relación a la provincia de Zaragoza para pernoctaciones y visitantes/viajeros.

Los registros reflejados para el empleo se refieren a los datos aportados por Hostelería de España partiendo de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo.

Para ello, en el momento en que se conozcan dichos registros, se reunirá la comisión paritaria del convenio a los efectos de verificar su cumplimiento y confeccionar las nuevas tablas del convenio y, todo ello, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.

Artículo 44. *Antigüedad.*

Dada la desaparición del complemento de antigüedad a partir del 1 de febrero de 1998 ningún trabajador/a afectado/a 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 continuarán percibiendo, y dicho concepto que no será absorbible ni compensable, se revalorizará en el 0,60% a partir del 1 de enero de 2022. Para otros años el incremento será el que corresponda a las demás retribuciones.

Artículo 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 los trabajadores/as 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 1.174,33 euros y para el año 2022 será de 1.193,12 euros para todos los trabajadores/as, con excepción de aquellos cuyo salario base mensual sea inferior a dicha cuantía, en cuyo caso percibirán el importe mensual de su salario base.

Con el objetivo de que se equipare esta paga extraordinaria con el salario base del trabajador/a, se establece que el incremento de ésta para los siguientes años de vigencia será un punto por encima de lo que se incremente 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.

Los trabajadores/as 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.

Artículo 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, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural.

La fórmula para su cálculo será:

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



Artículo 47. *Manutención.*

Los trabajadores/as 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 18,25 euros mensuales durante el primer año de vigencia del presente convenio, de 18,36 euros mensuales a partir del 1 de enero de 2022, siempre que así lo solicite el trabajador/a, 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.

Artículo 48. *Plus de mantenimiento de ropa.*

Se abonarán 22,42 euros mensuales durante el primer año de vigencia del convenio, 22,55 euros mensuales a partir de 1 de enero de 2022 como complemento extrasalarial, por el mantenimiento de uniformes, sean de propiedad de la empresa o del trabajador/a. 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.

Artículo 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 89,88 euros/mensuales durante el primer año de vigencia del convenio y de 90,42 euros/mensuales a partir del 1 de enero de 2022, 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.

Artículo 50. *Nocturnidad.*

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

Este complemento será del 25% del salario base del trabajador/a, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

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 aquellos trabajadores/as 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 algún trabajador.

Artículo 51. *Plus salarial de domingos y festivos.*

Por su aportación a la productividad empresarial, todos/as los trabajadores/as afectados por el presente convenio que presten servicio trabajando en domingos o festivos, es decir de las 00:00 horas a las 24:00 horas de cada domingo o festivo, percibirán la cantidad de 11 euros por cada domingo o festivo trabajado a tiempo completo durante el primer año de vigencia del convenio colectivo; 11,07 euros por domingo o festivo trabajado a tiempo completo durante el año 2022.

Dichos complementos, se abonarán en su parte proporcional a los trabajadores/as a tiempo parcial.

Igualmente, y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, 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 o festivo trabajado a tiempo completo.

Artículo 52. Complemento de incapacidad temporal.

Las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación de incapacidad temporal a que el trabajador/a 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

Artículo 53. 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

Artículo 54. Derechos sindicales.

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

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado 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 periodo 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 los representantes de los trabajadores/as 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

Artículo 55. 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 periodo 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 los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.



En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, 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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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).

Artículo 56. 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 representación legal de los trabajadores, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, 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 trabajadores 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 los trabajadores 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

Artículo 57. 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.

El empresario/a tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as y de procurar, a su vez, por 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 los trabajadores/as 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, los trabajadores/as 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 los trabajadores/as, equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores/as. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores/as 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.

El empresario/a garantizará a los trabajadores/as 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, el empresario/a 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/as de prevención o de la representación de los trabajadores/as en el comité de Prevención Laboral y de la Salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos/as, 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 V ALEH y su prórroga, hasta que se modifique en el mencionado o futuro ALEH.

SEGUNDA

Como anexo II se adjuntan las tablas salariales pactadas como percepciones mínimas para 2021, como anexo III se adjuntan las tablas salariales de 2022.

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 los representantes/as legales de los trabajadores/as.

QUINTA

Formación vinculada a contratos para la formación y el aprendizaje

Lo dispuesto en el párrafo 4.º y siguientes, del artículo 15, 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 Catering	Segunda	IA
Jefe/a Restaurante o Sala	Tercera	IA
Gerente Centro (Restauración Moderna)	Tercera	IA
Jefe/a de Operaciones de Catering	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 Catering, 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
Encargado/a de Economato	Segunda	II
Jefe/a de Sector	Tercera	II
Jefe/a de Sala de Catering	Tercera	II
Camarero/a	Tercera	II
Barman/ Barwoman	Tercera	II
Sumiller/a	Tercera	II
Supervisor/a de Catering	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 Catering	Tercera	III
Conductor/a de equipo de catering	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 Catering, 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, discjockey, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta, especialista de atención al cliente y bañero)	Sexta	III

GRUPO PROFESIONAL TERCERO

OCUPACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO	ÁREA FUNCIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
Ayudante/a de Equipo de Catering	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 Catering	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 DEFINITIVAS, EN EUROS VIGENCIA AÑO 2021
 CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA

NOTA: El salario anual para el 2021 se ha calculado multiplicando el salario base mensual por catorce, el plus de transporte y mantenimiento de ropa por once, más el importe de la tercera paga, en euros.

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	1.290,61 €	20.478,14 €
Nivel IB	1.240,78€	19.780,61 €
Nivel II	1.179,68 €	18.925,15 €
Nivel III	1.127,18 €	18.143,02 €
Nivel IV	1.066,49 €	17.232,67 €

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

Nivel IA	1.363,58 €	21.499,70 €
Nivel IB	1.292,85 €	20.509,49 €
Nivel II	1.200,31 €	19.213,97 €
Nivel III	1.098,38 €	17.711,01 €
Nivel IV	1.096,24 €	17.678,86 €

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

Nivel IA	1.363,58 €	21.499,70 €
Nivel IB	1.292,85 €	20.509,49 €
Nivel II	1.200,31 €	19.213,97 €
Nivel III	1.144,63 €	18.404,72 €
Nivel IV	1.107,89 €	17.853,64 €

Grupo de actividad IV: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

Nivel IA	1.263,08 €	20.092,75 €
Nivel IB	1.223,41 €	19.537,40 €
Nivel II	1.162,52 €	18.673,10 €
Nivel III	1.064,21 €	17.198,39 €
Nivel IV	1.063,15 €	17.182,61 €

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

Nivel IA	1.221,42 €	19.509,47 €
Nivel IB	1.171,39 €	18.806,17 €
Nivel II	1.110,84 €	17.897,89 €
Nivel III	1.030,33 €	16.690,19 €
Nivel IV	1.029,32 €	16.675,06 €

Pluses para el año 2021:

Transporte: 89,88 €/mes

Mantenimiento ropa: 22,42 €/mes

Manutención: 18,25 €/mes

Paga de Octubre: 1.174,33 € con el límite del SB de cada trabajador.

Servicio extra: 63,61€

Plus de domingos y festivos: 11 € 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 2022
 CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA

NOTA: El salario anual para el 2022 se ha calculado multiplicando el salario base mensual por catorce, el plus de transporte y mantenimiento de ropa por once, más el importe de la tercera paga, en euros.

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	1.298,35 €	20.612,69 €
Nivel IB	1.248,22 €	19.910,87 €
Nivel II	1.186,76 €	19.044,07 €
Nivel III	1.133,94 €	18.251,88 €
Nivel IV	1.072,89 €	17.336,07 €

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

Nivel IA	1.371,76 €	21.640,43 €
Nivel IB	1.300,61 €	20.644,33 €
Nivel II	1.207,51 €	19.340,93 €
Nivel III	1.104,97 €	17.817,28 €
Nivel IV	1.102,82 €	17.784,93 €

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

Nivel IA	1.371,76 €	21.640,43 €
Nivel IB	1.300,61 €	20.644,33 €
Nivel II	1.207,51 €	19.340,93 €
Nivel III	1.151,50 €	18.515,15 €
Nivel IV	1.114,54 €	17.960,76 €

Grupo de actividad IV: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

Nivel IA	1.270,66 €	20.225,03 €
Nivel IB	1.230,75 €	19.666,29 €
Nivel II	1.169,50 €	18.785,14 €
Nivel III	1.070,60 €	17.301,58 €
Nivel IV	1.069,53 €	17.285,71 €

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

Nivel IA	1.228,75 €	19.638,29 €
Nivel IB	1.178,42 €	18.919,01 €
Nivel II	1.117,51 €	18.005,28 €
Nivel III	1.036,51 €	16.790,33 €
Nivel IV	1.035,50 €	16.775,11 €

Pluses para el año 2022:

Transporte: 90,42 €/mes

Mantenimiento ropa: 22,55 €/mes

Manutención: 18,36 €/mes

Paga de Octubre: 1.193,12 € con el límite del SB de cada trabajador.

Servicio extra: 63,99 €

Plus de domingos y festivos: 11,07 € por día festivo a jornada completa, o en su parte proporcional cuando se preste servicio a jornada parcial.