

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

***Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020***

201802260061541

III.615

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 (Código núm. 26000225011981), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2018, de una parte, por la Asociación Riojana de Hoteles y Afines, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Acuerda:

Primero.- 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.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 22 de febrero de 2018.- Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Julio Herreros Martín.

Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma De La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 Y 2020.

Título I.- Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Partes que lo conciertan

El presente convenio se concierta entre la Asociación Riojana de Hoteles y Afines, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, por parte empresarial y trabajadora.

Dentro del respeto a la Ley este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Sindicatos representativos con el empresario y las Asociaciones empresariales.

Artículo 2º.- Ámbitos Personal, Funcional y Territorial

a).- Ámbito Personal.- Se registrarán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las plantillas de las empresas encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio.

b).- Ámbito Funcional.- El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que dedican su actividad a Hoteles, Hostales, Residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, fondas, casas de huéspedes, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicio de hospedaje en general y que se encuentren encuadrados en el CNAE-2009, Grupos 55.1, 55.2, 55-3 y 55-9 y Clases: 55.10, 55.20, 55.30 y 55.90.

C).- Ámbito Territorial.- El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja aun cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículo 3º.- Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de enero de 2017, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, es decir, del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre del 2020.

#### Artículo 4º.- Denuncia, Negociación y Prórroga

El citado Convenio se entenderá denunciado automáticamente al cumplirse la vigencia en él establecida, no debiendo ser comunicado ni a la Autoridad Laboral ni a las partes firmantes entre sí, manteniendo el contenido íntegro del Convenio en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Cualquiera de las partes podrá promover la negociación ante la otra representación, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente.

En el plazo máximo de un mes a partir de dicha comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

#### Artículo 5º.- Compensación, Garantía y Absorción

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensarán las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios, normas y disposiciones legales, contenciosas o administrativas.

Así mismo declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel alcanzado por el Convenio y solo en lo que exceda al referido nivel. Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en el Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las gratificaciones.

#### Artículo 6º.- Comisión Paritaria

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio se crea una Comisión Paritaria. Por la Asociación Riojana de Hoteles y Afines o por las Centrales Sindicales U.G.T., CC.OO. y U.S.O., se designará al inicio de cada sesión alternativamente o por turno rotativo, al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones. Esta Comisión Paritaria está formada por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de los empresarios, ambos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Así mismo, serán suplentes de dicha Comisión cualquier otro representante que haya formado parte de la Comisión Negociadora.

Dichos vocales serán los siguientes:

Asociación Riojana de Hoteles y Afines:

Titulares:

Don Demetrio Domínguez Ruiz

Don Germán García Genís

Don José María Arancón Alonso

Don Carlos López Melón

Don Jaime José Abad Conde

Don Alberto Castellá Monteagudo

Unión General de Trabajadores:

Titulares:

Don Fernando Ruiz Sánchez

Doña Ana Cruz Llach Sáenz

Doña Sheila Fernández Cordero

Comisiones Obreras:

Titulares:

Don José María González de Garay

Don Manuel Gómez Ureña

Unión Sindical Obrera:

Titular:

Don Jesús Fernández López Dávalos

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión Paritaria con los expresados, éstos serán sustituidos por los que nombre cada una de las representaciones.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en esta ciudad en el lugar que acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas Salariales en caso de prórroga.
3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes con causa o como consecuencia de este Convenio.
4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del Sector.
7. Estudiar y proponer acciones y medidas que contribuyan a desarrollar en el sector el contenido de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral.
8. Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
9. Desarrollo del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería con la posibilidad de incorporar al presente Convenio los temas negociados en dicho acuerdo y que la Comisión Paritaria estime oportunos. La falta de acuerdo en la Comisión Paritaria no supondrá, en ningún caso, motivo de conflicto colectivo ni de medidas de presión por ninguna de las partes.
10. Intervención en los conflictos relacionados con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, descuelgue salarial e inaplicación del Convenio, solventando las discrepancias que pudieran surgir y debiendo resolver las mismas en los plazos estipulados legalmente.

Procedimiento: Solicitada la reunión, ésta se celebrará en el plazo máximo de diez días, siendo válidos los acuerdos adoptados por mayoría simple.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, celebrada una hora después, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá, así mismo, utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Sometimiento a los sistemas de solución de conflictos: Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes voluntariamente se someten para su resolución al Órgano de Mediación competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

#### Título II.- Condiciones Retributivas

##### Artículo 7º.- Salarios

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de Salario Base, para cada una de las Categorías Profesionales en las distintas categorías de empresas que se especifican, es decir, 5, 4, 3, 2 y 1 estrella, las que se señalan en las tablas salariales anexas a este convenio que suponen incrementos que a continuación se detallan, sin perjuicio de la revisión aplicable, en su caso, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente:

	Nivel I a) b)	Niveles II, III, VI
- 2017:	1,50%	1,75%
- 2018:	1,50%	1,75%
- 2019:	1,75%	2,00%
- 2020:	1,75%	2,00%

Independientemente de los salarios mencionados en los años de vigencia del presente Convenio, en aquellas empresas que tengan Pactos Salariales propios, los seguirán manteniendo incrementando a éstos las sucesivas variaciones que se acuerden en Convenios, tanto para el personal que trabaje actualmente en la empresa como para el que en el futuro pudiera trabajar.

Se modifica la categoría de Camarera/o de Pisos del nivel III al nivel II, a nivel tanto de clasificación profesional como a todos los efectos que corresponda.

##### Artículo 8º.- Revisión Salarial

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de cada año de vigencia de este convenio (pej. 2017), un incremento superior al porcentaje incrementado para dicho año en cada uno de los Grupos Profesionales, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará durante los dos primeros meses del año siguiente (pej. 2018), a aquel al que hace referencia (pej. 2017), aplicándose su valor con carácter retroactivo desde 1 de enero del citado año (pej. 2017), hasta el 31 de diciembre.

Asimismo, el efecto de este incremento se deberá contemplar para definir la base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente (pej. 2018) y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o Tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en el año anterior (pej. 2017).

##### Artículo 9º.- Pagas Extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias cuyo devengo será semestral (del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre), siendo abonadas los días 15 de junio y 20 de diciembre. Serán ambas exactamente iguales a una mensualidad de salario base vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, por el concepto de 'antigüedad consolidada'.

##### Artículo 10º.- Antigüedad

A partir del 1 de enero de 1998, el complemento salarial de antigüedad quedó suprimido, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, no devengándose derecho alguno por este concepto. No obstante, los trabajadores que, conforme a lo

dispuesto en el artículo 19 del Convenio publicado en el BOR de fecha 24 de agosto de 1995, vinieran percibiendo dicho complemento salarial, mantendrán la cantidad consolidada a fecha 31 de diciembre de 1997. Dicha cuantía quedará reflejada permanentemente en la nómina de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de 'antigüedad consolidada', no siendo absorbible ni compensable.

#### Artículo 11º.- Plus de Nocturnidad

a) Se establece un complemento del 25% sobre el salario base, como retribución específica para el personal que realice jornada nocturna comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas, con un mínimo de tres horas, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

b) Cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, el salario se establece que sea el resultante de considerar un complemento mínimo de 60 euros en doce mensualidades, excluyéndose las pagas extraordinarias, sobre el salario base de su clasificación profesional. Este importe se aplicará teniendo en cuenta cualquier otro que en el ámbito de cada empresa se viniera abonando en cualquier definición de concepto, de tal forma, que la cuantía que se aplicase con anterioridad será absorbida en la parte que corresponda.

c) Aquellos trabajadores que presten sus servicios laborales las noches del 24 y 31 de diciembre percibirán un Plus de 75 euros por cada una de las citadas noches.

#### Artículo 12º.- Plus de Transporte

Cuando el centro de trabajo se sitúe a más de dos kilómetros del centro urbano y la residencia habitual del trabajador a más de dos kilómetros del centro de trabajo, ambos medidos por la ruta más lógica, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente Convenio, en cada ocasión en que se realicen los trayectos, en concepto de plus de transporte las cantidades siguientes:

- 2 viajes/día	2,00 euros
- 4 viajes/día	4,00 euros

En el caso de la ciudad de Logroño, el centro urbano queda fijado en el Palacio de los Chapiteles (antiguo Ayuntamiento).

El domicilio del trabajador para los que se encuentren en activo a la firma del presente Convenio será el que conste en la actualidad y para las nuevas incorporaciones el domicilio que figure a la firma del contrato.

#### Título III.- Tiempo de trabajo

##### Artículo 13º.- Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente convenio, tanto en jornada partida como continuada, será de 1.776 horas de trabajo efectivo.

Dentro del concepto 'trabajo efectivo', se entenderá comprendida la media hora empleada en las jornadas continuadas como descanso para la comida o bocadillo. En las jornadas partidas no existirá esta interrupción, si bien, en los casos en que se disfrute de este descanso, se computará el tiempo del mismo independientemente del horario de trabajo.

Siempre y cuando las necesidades de la empresa lo permitan, los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de dos días consecutivos de descanso semanal y tendrán derecho a disfrutar seis fines de semana completos (sábado y domingo) al año, con un mínimo de un fin de semana cada dos meses, excluyéndose los fines de semana incluidos en el período vacacional de 30 días, tanto se disfruten de forma continuada como en diferentes períodos.

Cuando se establezca por Ley un nuevo horario laboral, quedará asumida la nueva jornada en los términos que esta Ley disponga.

Cuando se establezcan turnos de trabajo, el de mañana se entenderá aquel que finalice como máximo a las 16,00 horas y el de tarde el que finalice a las 24,00 horas.

En jornadas partidas a tiempo total, la duración de cada uno de los turnos tendrá una duración mínima de 3 horas y de 5 horas como máximo.

##### Artículo 14º.- Horas Extraordinarias

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, debiendo ser disfrutado dentro de los tres meses siguientes a su realización, salvo pacto en contrario.

Así mismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructurado derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) En caso de realizarse horas extraordinarias se incrementará el cien por cien del salario real ordinario o de descanso.

Para el cálculo del importe de la hora extraordinaria, se utilizará la siguiente fórmula como ejemplo:

$$\text{Valor Hora Extraordinaria} = \frac{\text{Salario anual} \times 2}{\text{Jornada anual}}$$

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en apartados anteriores.

e) Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

La Dirección de la empresa, informará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones, de acuerdo con lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

#### Artículo 15º.- Calendario Laboral

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a elaborar, dentro de los dos primeros meses de cada año, un calendario laboral para la vigencia del mismo dentro de los dos primeros meses de cada año.

Los trabajadores conocerán con antelación suficiente y siempre con, al menos, veintiún días de antelación, el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que le correspondan y en caso de existir alguna modificación éstas se realizarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

#### Título IV.- Vacaciones, Licencias y Excedencias

##### Artículo 16.- Vacaciones

Las vacaciones anuales, retribuidas para el personal afectado por este Convenio, serán de treinta días (30) naturales al año. Las fiestas no recuperables, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones que las vacaciones, pero se recomienda a las empresas que faciliten el disfrute de dichas fiestas no recuperables en la época comprendida entre los meses de mayo a octubre.

Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador se disfruten los 14 días festivos anuales de forma acumulada y continuada, se disfrutarán los días que correspondan en concepto de descanso semanal.

Los días de descanso semanal no son computables como vacaciones anuales o fiestas no recuperables.

No obstante, en los casos que por acuerdo entre trabajador y empresa pacten el disfrute de estas fiestas no recuperables de distinta manera a lo expresado anteriormente, será válido dicho pacto.

Cuando el trabajador curse estudios en centros oficiales, previo acuerdo y a petición del mismo, el empresario hará coincidir el periodo de exámenes con el de vacaciones.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, aun cuando 15 días de vacaciones sean disfrutados en los meses comprendidos entre el 16 de mayo y 30 de septiembre.

Al objeto de garantizar que cada Trabajador/a da efectivo cumplimiento a la jornada máxima anual exigible según su propio contrato o a la vista de lo establecido en este convenio, en cada empresa se habilitará un control que permita al personal conocer cuál es el nivel de prestación que tiene de la jornada en cada momento, para adaptar su prestación al tiempo de trabajo restante para cumplir el año en curso.

#### Artículo 17º.- Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de atención domiciliaria, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá ser disfrutado mientras dure el hecho causante.

En los casos de nacimiento de hijos o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores dispondrán de un día más cuando dos de los tres días sean inhábiles a efectos administrativos.

c) Dos días en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de atención domiciliaria, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad y para los casos de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

e) Un día por bautizo o comunión de hijos (o rito equivalente, debidamente acreditado).

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a permiso no retribuido para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda. Este derecho, en caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensiva a consultas privadas. Las ocho primeras horas utilizadas serán retribuidas por la empresa.

Se procederá del mismo modo para el acompañamiento de hijos menores de catorce años y de cualquier familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Un día sin retribuir en los casos de fallecimiento de parientes de cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

j) Por el tiempo necesario sin retribuir, para concurrir a exámenes para la obtención de un título oficial, avisando al efecto con una antelación de veintidós días.

A todos los efectos señalados, la referencia al cónyuge se entenderá realizada no solo al vínculo matrimonial, sino también a la pareja de hecho, demostrada mediante certificación del correspondiente Ayuntamiento.

Cuando, con motivo de la aplicación de los apartados b) y c), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días en los casos de parientes de primer grado y de cuatro para los de segundo grado. A estos efectos se considera desplazamiento cuando el enfermo o fallecido se encuentre a más de 75 kilómetros del lugar de residencia del trabajador/a. Si por necesidad personal el trabajador/a precisase ampliar el periodo de licencia, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se podrán destinar a tal fin días de vacaciones.

#### Artículo 18º.- Permiso por Lactancia



Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 19º.- Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

a) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Excedencia Voluntaria. El trabajador 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. En este caso se mantendrá el reingreso inmediato en el puesto de trabajo durante los tres primeros años. A partir de este periodo únicamente tendrá prioridad en el mismo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Así mismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

e) Igualmente los trabajadores tienen derecho a excedencia en caso de especialización profesional en centros o escuelas de hostelería, situadas bien en España o en el extranjero, así como para el aprendizaje de idiomas en el extranjero, todo ello debidamente acreditado.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

No obstante, en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Título V.- Mejora de Prestaciones

##### Artículo 20º.- Jubilación Parcial

Las empresas aceptarán las solicitudes de pasar a situación de jubilación parcial de aquellos trabajadores que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente en la materia, debiendo pactar las condiciones.

Dicha solicitud deberá realizarse ante la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

Los trabajadores, reuniendo las condiciones contenidas en el artículo 9º del Convenio Colectivo de Hoteles en vigor hasta el 31 de diciembre de 2003, podrán acogerse a la jubilación anticipada, percibiendo las mensualidades correspondientes contenidas en dicho artículo, hasta el 31 de diciembre de 2004. A partir de esta fecha queda sin efecto dicho artículo, siendo sustituido por el texto señalado en el primer párrafo.

No obstante, el contenido de este artículo se mantendrá siempre que no hayan variado las condiciones normativas actuales en esta materia, reuniéndose la Comisión Paritaria, en caso contrario, para la dotar de una nueva redacción al texto.

##### Artículo 21º.- Uniformidad

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, cuando así se les exijan, así como la ropa de trabajo que no sea común en la vida ordinaria de sus empleados o, en caso contrario, a su compensación en metálico. Se entenderá como ropa de uso común el calzado, excepto en los supuestos en que las empresas obliguen a un tipo o modelo de calzado determinado, en cuyo caso éste deberá ser proporcionado por la empresa.

##### Artículo 22º.- Manutención



En los establecimientos que dispongan de servicio de comedor con cocina propia, el trabajador/a que tenga derecho a ello, recibirá con cargo a la empresa y durante los días que preste sus servicios una manutención, considerando y obligándose ambas partes a que exista uniformidad en la calidad de la comida del personal que disfruta de la misma y se proporcionará sin discriminación de categorías, siendo de tipo usual, sana y suficiente.

En el supuesto de no poder facilitar la manutención a los trabajadores que tengan derecho a ello, pej. durante las vacaciones del departamento de cocina propia), o cualquier otra causa, la dirección de la empresa podrá optar por facilitar la misma a dichos trabajadores mediante medios propios o externos, o bien sustituirla por el abono de un 'Plus de Manutención', por un importe diario de 3,00 euros, en cada uno de los días que preste sus servicios y tenga derecho a recibir manutención.

#### Artículo 23º.- Enfermedad

La empresa complementará hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social al personal en situación de baja por enfermedad, a partir del día 16, los tres primeros días serán complementados por la empresa hasta el 60% de la retribución, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplieran voluntariamente su cometido laboral.

Cuando la situación de Incapacidad Temporal sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento adicional a cargo de la empresa hasta completar el 100% de su salario será abonado desde el primer día de la Incapacidad Temporal aun cuando el trabajador en dicha situación sea sustituido.

En los casos en que el enfermo no pueda justificar tener acreditados ciento ochenta días de cotización a la Seguridad Social en los últimos cinco años, las empresas sólo complementarán el porcentaje igual al de los trabajadores con derecho a prestación por incapacidad laboral.

#### Artículo 24.- Póliza de Accidente de Trabajo

Si por accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia del presente Convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total o Absoluta, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de 30.000,00 euros por muerte y 30.000,00 euros por Invalidez, a cuyo efecto las empresas deberán efectuar los correspondientes seguros.

Las indemnizaciones señaladas entrarán en vigor a los treinta días de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

#### Título VI.- Contratación

##### Artículo 25º.- Contratación y Finitiquito

a) Las empresas afectadas por el presente Convenio que tengan más de seis trabajadores en plantilla se obligan a que, al finalizar la vigencia del presente Convenio, en el total del volumen de trabajadores de las mismas existan como mínimo un 75% de contratos fijos.

Las partes intervinientes en el presente acuerdo llevarán un control exhaustivo cada seis meses del cumplimiento del contenido de este párrafo.

b) A la finalización de cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, las empresas se obligan a indemnizar a los trabajadores al rescindir sus contratos con un día por mes trabajado, salvo que la causa de dicha rescisión sea la de baja voluntaria.

La empresa, a solicitud del trabajador, elaborará el finiquito en el plazo máximo de siete días desde que el trabajador cause baja en la misma. Si la empresa no cumpliera con esta obligación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día por cada día de retraso.

##### Artículo 26º.- Contratos de duración determinada

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos de trabajo que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o que se encuentren en vigor a la firma del mismo, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 9 meses en un periodo de 12 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Disposición común a los contratos en prácticas y para la formación:

Los trabajadores que completasen un año o más con un contrato en prácticas o para la formación, sin pasar a fijo de plantilla a su finalización, tendrán derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 27º.- Empresas de Trabajo Temporal

En el plazo de siete días hábiles desde su concertación, la empresa usuaria entregará a los representantes legales de los trabajadores copia del contrato de puesta a disposición con exclusión de aquellos datos que revistan el carácter de íntimos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, o se refieran al precio concertado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 c), de la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificado por el artículo 13 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo («BOE» 30 diciembre), por la que regulan las empresas de trabajo temporal, las empresas afectadas por el presente convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores hayan amortizado los puestos de trabajo que pretenda cubrir, por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores excepto en los casos de fuerza mayor.

El trabajador puesto a disposición tendrá los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria en lo que se refiere a instalaciones colectivas y manutención allí donde esté establecida, así como a percibir la retribución establecida en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 28º.- Contratación o Subcontratación de Servicios

1) Subcontrata de servicios de camarero de pisos y camarera de pisos

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarero de pisos y camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidos en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial.

2) Externalización de servicios

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.

3) Igualdad de condiciones

Las empresas afectadas por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo.

Título VII.- Aspectos Sindicales

Artículo 29º.- Derechos Sindicales

Las Organizaciones firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este Convenio las estipulaciones que en esta materia de Derechos Sindicales se contienen en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Libertad Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta el cien por cien del máximo total de horas sindicales y en períodos mensuales las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o tarea sindical y con conocimiento previo por escrito de la dirección de la empresa, en cada período mensual.

#### Artículo 30º.- Tribunal Laboral

En materia de solución de conflictos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicales CC.OO. y U.G.T. de La Rioja y publicado en el BOR el 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el BOR el 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las organizaciones, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, o cualquier otro organismo de mediación o arbitraje, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Título VIII.- Asuntos Sociales y Asistenciales

#### Artículo 31º.- Igualdad de Oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

Asimismo, ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género, habiendo formado esta cuestión parte destacada de las negociaciones del presente convenio al objeto de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

De igual modo serán valoradas por la dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, las situaciones especiales que necesitaran reducciones de jornada por motivos familiares, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, situaciones de violencia de género, excedencias especiales, y todas aquellas, debidamente justificadas que de forma coyuntural, se produjeran.

#### Artículo 32º.- Prevención de Riesgos Laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en vigor.

#### Artículo 33º.- Formación Profesional

Ambas partes asumen íntegramente el contenido de los artículos del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería sobre formación profesional, acordando convocar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio a fin de determinar las necesidades de formación sectorial y canalizar las mismas.

#### Disposiciones y Cláusulas Adicionales

#### Disposición Complementaria

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que marquen las Disposiciones generales vigentes y a las específicas del sector de hostelería, especialmente el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en vigor.

#### Cláusula Adicional Primera

Los incrementos salariales convenidos están en función del tiempo de trabajo efectivo pactado, cualquier variación que se produzca en la jornada laboral, será causa de una nueva negociación.

#### Cláusula Adicional Segunda

El importe de los atrasos de los salarios devengados y no percibidos, si los hubiera, derivados de la aplicación retroactiva de los incrementos del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores en una sola paga y en un plazo no superior a 30 días a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Las mejoras salariales pactadas en el presente Convenio serán de aplicación a aquellos trabajadores que sin pertenecer a la plantilla de la empresa en el momento de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja hayan prestado sus servicios a la misma durante el periodo de vigencia del mismo señalado en el artículo tercero.

#### Cláusula Derogatoria

El presente Convenio anula y deja sin efecto al Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de Hoteles, Hostales, Pensiones, Fondas y Casas de Huéspedes para los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 14 de octubre de 2013 y sus posteriores revisiones salariales.

## ANEXO I

<u>CATEGORIA ACTUAL CONVENIO HOTELES DE LA RIOJA</u>	<u>CORRESPONDENCIA NIVELES PROFESIONALES ALEH</u>
<u>PRIMER NIVEL</u>	<u>NIVEL PROFESIONAL IA</u>
ENCARGADO GENERAL	ENCARGADO/A GENERAL – GOBERNANTE/A
JEFE DE RECEPCION	JEFE/A DE RECEPCIÓN
PRIMER CONSERJE	PRIMER CONSERJE
JEFE DE COCINA	JEFE/A DE COCINA
PRIMER JEFE DE COMEDOR	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
PRIMER ENCARGADO DE MOSTRADOR	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
PRIMER ENCARGADO GRAL. DE TRABAJOS (Titulados)	TITULADO/A SUPERIOR
CONTABLE GENERAL	JEFE/A DE AMINISTRACIÓN
PRIMER BARMAN	RESPONSABLE DE SERVICIO
JEFE DE SALA	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
GOBERNANTE	ENCARGADO/A GENERAL – GOBERNANTE/A
JEFE/A COMERCIAL	JEFE/A COMERCIAL
<u>SEGUNDO NIVEL</u>	<u>NIVEL PROFESIONAL IB</u>
SEGUNDO JEFE DE RECEPCION	SEGUNDO JEFE/A DE RECEPCION
SEGUNDO JEFE DE COCINA	SEGUNDO JEFE/A DE COCINA
SEGUNDO JEFE DE COMEDOR	SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
SEGUNDO BARMAN	SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
SEGUNDO ENCARGADO DE MOSTRADOR	SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
SEGUNDO JEFE DE SALA	SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA
ENCARGADO DE TRABAJOS	JEFE/A DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
<u>TERCER NIVEL</u>	<u>NIVEL PROFESIONAL II</u>
RECEPCIONISTA	RECEPCIONISTA
CONSERJE DE NOCHE	CONSERJE
JEFE DE PARTIDA	JEFE/A DE PARTIDA
CONTABLE Y OFICIAL DE CONTABILIDAD	ADMINISTRATIVO/A
CAMARERO	CAMARERO/A
SUMILLER	SUMILLER
ENCARGADO DE ECONOMATO Y BODEGA	ENCARGADO/A DE ECONOMATO
GOBERNANTE DE SEGUNDA	SUBGOBERNANTE/A
MECANICO CALEFACTOR	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
COCINERO	COCINERO/A
VIGILANTE DE NOCHE	CONSERJE
COMERCIAL	COMERCIAL
CAMARERO/A DE PISOS	CAMARERO/A DE PISOS

<u>CUARTO NIVEL</u>	<u>NIVEL PROFESIONAL III</u>
AYUDANTE DE RECEPCION	AYUDANTE/A DE RECEPCION Y CONSERJERIA
AYUDANTE DE CONSERJE	AYUDANTE/A DE RECEPCION Y CONSERJERIA
AYUDANTE DE COCINERO	AYUDANTE/A DE COCINA
AUXILIAR DE OFICINA	AYUDANTE/A ADMINISTRATIVO
AYUDANTE DE CAMARERO DE COMEDOR	AYUDANTE/A DE CAMARERO/A
AYUDANTE DE ECONOMATO Y BODEGA	AYUDANTE/A DE ECONOMATO
<u>CUARTO NIVEL</u>	<u>NIVEL PROFESIONAL IV</u>
AYUDANTE DE MECANICO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES
PORTERO DE SERVICIOS	AUXILIAR DE RECEPCION Y CONSERJERIA
LIMPIADORAS/ES	AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA
FREGADORAS/ES	AUXILIAR DE COCINA
MOZO DE EQUIPAJES	AUXILIAR DE RECEPCION Y CONSERJERIA
PINCHE	AUXILIAR DE COCINA
LENCERAS/OS	AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA
BOTONES (MAYOR DE 18 AÑOS)	AUXILIAR DE RECEPCION Y CONSERJERIA



ANEXO II - INCREMENTO SALARIAL AÑO 2017SALARIOS MENSUALES

NIVEL PROFESIONAL	GRUPO DE ACTIVIDAD I	GRUPO DE ACTIVIDAD II	GRUPO DE ACTIVIDAD III	GRUPO DE ACTIVIDAD IV	GRUPO DE ACTIVIDAD V
I A	1.649,58	1.572,87	1.241,78	1.160,68	1.111,32
I B	1.495,29	1.425,97	1.153,64	1.100,28	1.057,58
II	1.408,46	1.343,37	1.119,84	1.093,34	1.074,50
III	1.355,91	1.293,41	1.099,98	1.081,91	1.041,46
IV	1.355,91	1.293,41	1.099,98	1.081,91	1.041,46

SALARIOS ANUALES

NIVEL PROFESIONAL	GRUPO DE ACTIVIDAD I	GRUPO DE ACTIVIDAD II	GRUPO DE ACTIVIDAD III	GRUPO DE ACTIVIDAD IV	GRUPO DE ACTIVIDAD V
I A	23.094,12	22.020,18	17.384,92	16.249,52	15.558,48
I B	20.934,06	19.963,58	16.150,96	15.403,92	14.806,12
II	19.718,44	18.807,18	15.677,76	15.306,76	15.043,00
III	18.982,74	18.107,74	15.399,72	15.146,74	14.580,44
IV	18.982,74	18.107,74	15.399,72	15.146,74	14.580,44

Incremento salarial s/ inc. 2016: 1,50% (grupo I a y b) 1,75% (grupos II, III y IV)

**ANEXO II - INCREMENTO SALARIAL AÑO 2017**

**Grupo I de actividad:** Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepcion/conserjería, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.649,58	23.094,12
I B	1.495,29	20.934,06
II	1.408,46	19.718,44
III	1.355,91	18.982,74
IV	1.355,91	18.982,74

**Grupo II de actividad:** Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepcion/conserjería, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.572,87	22.020,18
I B	1.425,97	19.963,58
II	1.343,37	18.807,18
III	1.293,41	18.107,74
IV	1.293,41	18.107,74

**Grupo III de actividad:** Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepcion/conserjería, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.241,78	17.384,92
I B	1.153,64	16.150,96
II	1.119,84	15.677,76
III	1.099,98	15.399,72
IV	1.099,98	15.399,72

**Grupo IV de actividad:** Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepcion/conserjería, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.160,68	16.249,52
I B	1.100,28	15.403,92
II	1.093,34	15.306,76
III	1.081,91	15.146,74
IV	1.081,91	15.146,74

**Grupo V de actividad:** Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demas alojamientos: Personal de recepcion/conserjeri relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.111,32	15.558,48
I B	1.057,58	14.806,12
II	1.074,50	15.043,00
III	1.041,46	14.580,44
IV	1.041,46	14.580,44

**Incremento salarial s/ inc. 2016:** 1,50% (grupo I a y b) 1,75% (grupos II, III y IV)

<b>ANEXO II - INCREMENTO SALARIAL AÑO 2018</b>					
<b>SALARIOS MENSUALES</b>					
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD I</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD II</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD III</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD IV</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD V</b>
I A	1.674,32	1.596,46	1.260,41	1.178,09	1.127,99
I B	1.517,72	1.447,36	1.170,94	1.116,78	1.073,44
II	1.433,11	1.366,88	1.139,44	1.112,47	1.093,30
III	1.379,64	1.316,04	1.119,23	1.100,84	1.059,69
IV	1.379,64	1.316,04	1.119,23	1.100,84	1.059,69
<b>SALARIOS ANUALES</b>					
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD I</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD II</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD III</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD IV</b>	<b>GRUPO DE ACTIVIDAD V</b>
I A	23.440,48	22.350,44	17.645,74	16.493,26	15.791,86
I B	21.248,08	20.263,04	16.393,16	15.634,92	15.028,16
II	20.063,54	19.136,32	15.952,16	15.574,58	15.306,20
III	19.314,96	18.424,56	15.669,22	15.411,76	14.835,66
IV	19.314,96	18.424,56	15.669,22	15.411,76	14.835,66
<b>Incremento salarial s/ inc. 2017: 1,50% (grupo I a y b) 1,75% (grupos II, III y IV)</b>					

**ANEXO II - INCREMENTO SALARIAL AÑO 2018**

**Grupo I de actividad:** Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepcion/conserjeria, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.674,32	23.440,48
I B	1.517,72	21.248,08
II	1.433,11	20.063,54
III	1.379,64	19.314,96
IV	1.379,64	19.314,96

**Grupo II de actividad:** Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepcion/conserjeria, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.596,46	22.350,44
I B	1.447,36	20.263,04
II	1.366,88	19.136,32
III	1.316,04	18.424,56
IV	1.316,04	18.424,56

**Grupo III de actividad:** Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepcion/conserjeria, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.260,41	17.645,74
I B	1.170,94	16.393,16
II	1.139,44	15.952,16
III	1.119,23	15.669,22
IV	1.119,23	15.669,22

**Grupo IV de actividad:** Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepcion/conserjeria, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.178,09	16.493,26
I B	1.116,78	15.634,92
II	1.112,47	15.574,58
III	1.100,84	15.411,76
IV	1.100,84	15.411,76

**Grupo V de actividad:** Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demas alojamientos: Personal de recepcion/conserjeria, relaciones publicas, administracion y gestion, lenceria, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

NIVEL PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
I A	1.127,99	15.791,86
I B	1.073,44	15.028,16
II	1.093,30	15.306,20
III	1.059,69	14.835,66
IV	1.059,69	14.835,66

**Incremento salarial s/ inc. 2017: 1,50% (grupo I a y b) 1,75% (grupos II, III y IV)**