



ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTO-

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

02293-2022

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA de la provincia de Castellón, código 12000225011967

Resolución
Convenio
Tablas salariales 2022
Tablas salariales 2023
Tablas salariales 2024

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de INDUSTRIAS DE HOSTELERIA de la provincia de Castellón, código 12000225011967, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 4 de mayo de 2022.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 25 de mayo de 2022

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.
JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA

Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIAS DE HOSTELERIA de la provincia de Castellón
PREÁMBULO

Las entidades firmantes del presente Convenio declaran su intención de cumplir y hacer cumplir todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias de aplicación en el sector, en materia de prevención de riesgos laborales, cuidando –a su vez- de aquellos aspectos relativos al acoso sexual, acoso laboral (mobbing), y cualquier otra conducta que trate de vulnerar los derechos fundamentales de la persona y que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales. En particular, las partes firmantes del presente convenio suscriben la definición de la Directiva 2002/73/CEE de “acoso sexual”, en cuanto a aquel que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil o degradante.

Los empresarios, conscientes de la necesidad de procurar el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de las personas, velarán por el respeto de los derechos fundamentales de los empleados a su cargo.

También con carácter especial, las partes suscriben el contenido de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las medidas específicas de lucha contra este tipo de violencia que en ella se especifican.

Todo ello, con independencia de lo previsto en el ALEH de obligada atención por las partes suscriptoras del presente Convenio en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO. ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO PRELIMINAR. PARTES FIRMANTES. – Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por la representación empresarial: ASHOTUR y por la representación sindical: FeSMC UGT PV y Federación Servicios CCOO PV.

ARTÍCULO 1.º ÁMBITO TERRITORIAL. – El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo ubicadas en todo el territorio de la provincia de Castellón.

ARTÍCULO 2.º ÁMBITO FUNCIONAL. – Afectará a todas las empresas dedicadas a la industria de hostelería y que desarrollen la misma en los establecimientos o instalaciones que se relacionan en el Acuerdo Marco de las Industrias de Hostelería (ALEH) de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

ARTÍCULO 3.º ÁMBITO PERSONAL. – El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas con las personas contratadas, que prestan sus servicios en aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En la relación laboral regulada en el presente convenio, las personas contratadas tienen derecho a no ser discriminadas para el empleo por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley y el presente convenio, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

ARTÍCULO 4.º ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA. – El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, iniciándose la misma el día 1 de enero de 2022, una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, y finalizando el día 31 de diciembre del 2024.

CAPÍTULO SEGUNDO CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 5.º CONTRATACIÓN. – La contratación del personal integrado en el presente Convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general, con las salvedades que seguidamente se concretan:

El salario de aplicación cualquiera que fuese la modalidad contractual utilizada será como mínimo el previsto en el presente Convenio para el grupo y categoría profesional que se le contrate, en proporción al número de horas de prestación de sus servicios profesionales.

A. CONTRATO FORMATIVO EN ALTERNANCIA Y FORMATIVO PRÁCTICA PROFESIONAL. -

A.1. FORMATIVO EN PRÁCTICAS. - En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el ALEH y la legislación vigente.

La retribución en prácticas será del 75 por ciento durante el primer año de vigencia del contrato y del 85 por ciento durante el segundo, del salario base o garantizado fijado en este Convenio para un trabajador/a que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

A la finalización de dicho contrato, salvo que la persona contratada se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

A.2. FORMATIVO EN ALTERNANCIA. - En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el ALEH y la legislación vigente.

A la finalización de dicho contrato, salvo incorporación con contrato fijo de plantilla a la empresa, se percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

B) CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Y SUSTITUCIÓN) – Incremento ocasional o imprevisible, oscilaciones de actividad normal que generan desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido.

A la finalización de dicho contrato, salvo incorporación con contrato fijo de plantilla a la empresa, se percibirá una indemnización de 12 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

C) CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR TIEMPO INDEFINIDO. – El número de horas complementarias con posibilidad de pactar en esta modalidad contractual, no podrá exceder del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas y, en todo caso, del límite legal de trabajo a tiempo parcial. Los contratos celebrados con anterioridad a la vigencia del presente convenio, podrán modificar el límite de horas complementarias mediante acuerdo de las partes hasta el límite previsto en el presente apartado.

D) CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS. – En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el ALEH y la legislación vigente. Para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para la prestación intermitente, con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En la contratación a tiempo parcial de personal fijo discontinuo. Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 ET, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución.

Podrán realizarse estos contratos con duración de la jornada diaria inferior a la jornada completa, con los límites de jornada previstos para estos contratos. El mínimo será de cuatro horas diarias, salvo pacto en contrario entre las partes sin que pierdan la condición de fijos-discontinuos.

Aquellos contratos suscritos con anterioridad a la vigencia del presente convenio que se hubiese establecido en la modalidad de tiempo parcial por tiempo indefinido, deberán convertirse a la modalidad establecida en el artículo 15.8 del ET.

Se establece que, en igualdad de condiciones profesionales y sin perjuicio de la legislación vigente, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo como fijo ordinario o fijo discontinuo aquellos trabajadores que, habiendo sido contratados por la misma empresa por duración determinada, acrediten mayor número de días trabajados, no hayan rechazado ninguna prórroga del contrato y hayan cumplido con la totalidad de la duración o duraciones pactadas en sus contratos de trabajo.

Si la empresa precisara contratar a un trabajador con la condición de fijo ordinario, lo seleccionará de entre los trabajadores fijos discontinuos de la misma especialidad, si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas empresariales.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. El llamamiento por tanto se realizará prioritariamente por antigüedad, y en el caso de requerirse para un llamamiento en concreto una formación adecuada al puesto de trabajo se valorará la formación acreditada o excepcionalmente requerida, comunicándose en cada caso a la RLT y a los trabajadores afectados. La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellos trabajadores con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos. En todo caso verá interrumpido, y por tanto el trabajador cesará en su servicio a la empresa, aquél que haya cubierto su garantía de ocupación y tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas legalmente, salvo que, en el momento de la interrupción, se pueda prever o conocer con antelación, que la causa que origina la suspensión será de corta duración y hará posible que se puedan prestar los servicios del trabajador la mayor parte del periodo que se estime vayan a precisarse los mismos.

La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito al trabajador para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el periodo de ocupación garantizado. En los demás casos el llamamiento será con una antelación no inferior a 48 horas.

E) PLANTILLAS FIJAS. – Se fijan los siguientes criterios para determinar la relación entre el volumen de plantilla fija y fija-discontinua con la plantilla total de la empresa, durante la vigencia del presente Convenio:

- En los centros de trabajo de hasta 10 trabajadores, el 55 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.
- En los centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores, el 65 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.
- En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores, el 70 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.

Dicha adecuación del volumen de la plantilla fija en relación con la plantilla total de la empresa, se ha hecho al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta los ciclos productivos en el Sector de Hostelería en el ámbito geográfico del presente Convenio, de forma que las partes signatarias del presente Convenio consideran que dicha proporción guarda el necesario equilibrio, evitando que las fluctuaciones de la demanda afecten innecesariamente al empleo estable.

El compromiso que se adquiere es que las empresas mantendrán en sus centros de trabajo el porcentaje de plantilla fija o fija-discontinua expresado, calculado como media en cómputo anual, de forma que, para alcanzar los porcentajes indicados, se haga teniendo en cuenta el número de horas totales de trabajo correspondiente a la plantilla de cada centro de trabajo.

Se computarán dentro de los citados promedios del personal autónomo o por cuenta propia dependientes de la empresa, que presten su actividad en la misma. Por el contrario, no se computarán como plantilla absoluta del centro laboral personal contratado bajo la modalidad de contratos temporales de sustitución y los contratados para realizar servicios extras (banquetes, recepciones, cócteles, etc.).

Quedan excluidos de la aplicación de este apartado los centros de trabajo durante el primer año de su actividad, y aquellos de carácter de temporada con cierre de al menos dos meses consecutivos, donde las oscilaciones de la plantilla varíen significativamente de encontrarse en temporada o fuera de ella.

ARTÍCULO 6.º PERÍODO DE PRUEBA Y CESE. –

a) PERÍODO DE PRUEBA. - La contratación prevista en el artículo anterior estará sometida a los períodos de prueba establecidos en el capítulo tercero del ALEH y la legislación vigente.

b) CESE. - La empresa deberá realizar la liquidación de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones, así como de los salarios devengados, el último día de trabajo efectivo del trabajador/a que cese en la empresa. La empresa, si la persona contratada lo solicita se, facilitará al mismo, con tres días de antelación a la fecha del cese en el trabajo, una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, de conformidad con lo dispuesto a este efecto en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la empresa como la persona contratada, en los casos en que no exista obligación legal o convencional de preavisar a la otra parte la resolución del contrato de trabajo, deberán comunicarse recíprocamente con una antelación mínima de 15 días naturales con la intención de extinguir la relación laboral que les une. No obstante, el personal encuadrado en el Grupo 1 deberá preavisar a la empresa con una antelación de 30 días. Se exceptúan de tal obligación los ceses realizados por despido disciplinario y no superación del período de prueba. La falta de dicho preaviso acreditará a favor de la persona contratada una indemnización igual al salario de los días no preavisados, y, a favor de la empresa una indemnización de igual cuantía a deducir de la liquidación de haberes a practicar a favor del trabajador/a.

ARTÍCULO 7.º EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS DE SERVICIOS. – Las empresas que contraten la realización de servicios con empresas de trabajo temporal, garantizarán a los/as trabajadores/as contratados/as por dichas empresas que presten su trabajo para las mismas, los derechos reconocidos en la Ley 14/1994 y normativa de desarrollo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que contraten con empresas de servicios, deberán cuidar del cumplimiento estricto de lo previsto en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, en evitación de incurrir en cesión ilegal de trabajadores; la cual se producirá cuando se dé una sola de las causas que seguidamente se concretan: que el objeto del servicio se limite a una mera puesta a disposición de los/as trabajadores/as de la empresa cedente a la empresa cesionaria, que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, que no cuente dicha empresa con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios de las áreas de comedor, restaurante, bar, cocina, recepción, piso y limpieza, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presenten tales actividades o servicios, que estos cumplirán con los/as trabajadores/as prestadores de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el convenio, además de cumplir con los demás deberes previstos en los artículos 42 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, a estos/as trabajadores/as que presten servicios a través de empresas externas les será de aplicación, lo dispuesto en materia de jornada como en descanso, en la forma que se establezca en el convenio.

La entrada en vigor de este artículo será a partir de los seis meses siguientes a su publicación, con el fin de que los contratos existentes vayan adaptándose progresivamente.

No se aplicará el presente artículo a la limpieza específica extraordinaria relativa a elementos comunes o generales de los establecimientos. A título orientativo, se entiende por limpieza extraordinaria la que afecte a elementos tales como piscinas, jardines, fachada o cristales.

CAPÍTULO TERCERO MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 8.º TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO SUPERIOR. – La realización de trabajos de categoría profesional de nivel retributivo superior al que ostente el trabajador/a, derivada de necesidades de servicio, deberá ser comunicada al trabajador/a de forma escrita, devengando el salario correspondiente a dicho nivel retributivo por el tiempo de duración de tales trabajos.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, al trabajador se le respetará su salario en dicho grupo y/o categoría profesional superior, ocupando la vacante, si le correspondiere de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, integrándose a su puesto de trabajo primitivo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No regirá plazo máximo alguno a efectos de consolidación de categoría y salario, cuando tal realización de trabajos de categoría y/o grupo profesional superior tengan su causa en la sustitución de trabajadores ausentes con reserva de plaza, que tengan su contrato legalmente suspendido o interrumpido, en cuyo caso tal sustitución tendrá la vigencia de la causa origen de la ausencia.

ARTÍCULO 9.º ASCENSOS. – Los ascensos a categoría profesional de nivel retributivo superior los efectuará la empresa mediante convocatoria entre el personal de categoría de nivel retributivo inferior a la vacante existente, teniendo en cuenta su formación, capacitación profesional y antigüedad en la empresa.

Los ascensos a puestos de trabajo de categorías del nivel retributivo primero de este Convenio, así como los de Primer Conserje y Encargado/a General, son de exclusiva decisión de la empresa. Para los demás puestos de trabajo, la formación y la capacitación profesional serán evaluadas por una Comisión «ad hoc» que estará integrada por el empresario o su representante, el jefe de la sección correspondiente, un representante legal de los trabajadores y el trabajador/a del mismo grupo y/o categoría profesional a ocupar con mayor antigüedad en la empresa.

En las empresas con cafeterías y/o bares, siempre y cuando exista vacante, los Ayudantes de Camarero/a en bares y cafeterías, ascenderán pasado un año en el desempeño de dicha categoría profesional, a ostentar la categoría de Camarero/a. A tal efecto, la distribución organizativa de las categorías profesionales de Camarero y Ayudante de Camarero/a, se fija de la forma siguiente:

- a) 20 por ciento de Camareros/as.
- b) 80 por ciento de Ayudantes de Camareros/as.

CAPÍTULO CUARTO JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 10.º JORNADA SEMANAL. – La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo y equivalentes a 1.784 horas anuales efectivas.

La jornada diaria se computará desde el momento de la toma efectiva del servicio, en ropa de trabajo, finalizando su cómputo en el lugar de prestación de servicios.

Las personas contratadas que prestan su servicio tanto en jornada continuada como en jornada partida, cuya jornada exceda de seis horas, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo), de los que quince minutos tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal y los otros quince minutos no computarán a ningún efecto como jornada efectiva. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la empresa.

Las personas contratadas cuya jornada sea inferior a las seis horas, tendrán derecho a un descanso de quince minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo), no retribuido que no computarán a ningún efecto como jornada efectiva.

En ambos casos, el derecho al descanso tendrá que ser disfrutado por el trabajador/a en uno solo de los turnos que realice al día. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la empresa.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar (incremento de la ocupación, incremento de la actividad, banquetes, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita con una antelación mínima de cinco días, o plazo inferior previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar (reducción de la ocupación, reducción de la actividad, menor número de banquetes, etc.), hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita en igual plazo.

Las horas trabajadas de más o de menos, que no superarán las 145 horas/año, integrarán una bolsa personal, que deberá regularizarse en el trimestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al período siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas personales del centro de trabajo.

Se establece como límite semanal en los casos de prolongación de la jornada un máximo de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de tres semanas consecutivas, y teniendo como límite semanal en los casos de reducción de la jornada un mínimo de 30 horas, sin que pueda realizarse dicha reducción más de 2 semanas consecutivas.

Tales ampliaciones afectarán exclusivamente a aquellas a las que por turno les corresponda prestar sus servicios en tales fechas.

Si se causara baja voluntaria en la empresa, teniendo pendiente la regularización o compensación de su bolsa personal de horas, esta circunstancia deberá ser tenida en cuenta en la liquidación del finiquito, de tal manera que si se tiene un saldo positivo de horas (es decir, horas trabajadas de más) le deberán ser retribuidas en la forma anteriormente estipulada, y si tiene un saldo negativo de horas (es decir, horas realizadas de menos) le deberán ser descontadas.

ARTÍCULO 11.º REGISTRO DE JORNADA. -

1. Consideraciones Generales. -

A tenor del texto del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas implantarán a partir del 12 de mayo de 2019 un sistema de registro diario de control de la jornada individual de cada persona trabajadora.

Aquellas empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/2019 de 12 de marzo, dispusieran de un sistema de «registro diario de jornada», podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo.

2. Características de los registros horarios. -

Los sistemas de registro horario a implantar serán preferentemente telemáticos y, en cualquier caso, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la imposibilidad de manipulación.

Se establecerán las medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital.

En el supuesto de que las empresas establecieran sistemas de vigilancia y control (geolocalización) para la finalidad prevista en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá informar a la RLT previamente a su implantación y cumplir con las garantías previstas en la normativa vigente, sobre el tratamiento de datos de carácter personal.

El registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores. Además, este sistema de registro en soporte papel tiene que garantizar que proporciona información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.

La empresa podrá concretar la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se considera tiempo efectivo de trabajo.

3. Datos objeto del registro. -

El registro de jornada, debe recoger:

- El nombre de la empresa.
- La dirección del centro de trabajo.
- El día de la prestación de servicios.
- La persona trabajadora se identificará con un código de empleado (nunca nombre y apellidos u otro dato que pueda incurrir en vulneración de la ley de protección de datos).
- La hora de inicio de jornada que quedará confirmada con la firma de la persona trabajadora o cualquier otro método autorizado. Se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la empresa, (cuando la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física).
- La hora de finalización con la misma confirmación que la de inicio. Se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora finalice su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la empresa, (cuando la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física).

La jornada regular ordinaria diaria de cada persona trabajadora será la que corresponda al horario establecido y al calendario laboral de la empresa.

Se considera «tiempo efectivo de trabajo» el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se considera tiempo efectivo de trabajo.

4. Conservación y acceso a la información registrada. -

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Una vez implantado el sistema informático de registro de jornada, a las personas trabajadoras se les proveerá de una clave de acceso para poder acceder a dicho fichero.

Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, (si lo solicitan), así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

En el supuesto de que la persona trabajadora no se hallará conforme con el control horario efectuado, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad y a la propia imagen, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

5. Desconexión digital y trabajos a distancia. -

Se estará a lo establecido en el “Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo” y en “el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre y en el artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia”.

ARTÍCULO 12.º DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA. – La jornada diaria de trabajo no podrá dividirse en más de dos periodos. En los casos en que la jornada diaria sea de 4 o menos horas, ésta no podrá ser partida.

En caso de realizarse en dos periodos, entre la primera y la segunda parte de la misma habrá un período mínimo de descanso de una hora, si se realiza la comida en el centro de trabajo, y de dos horas si se hace fuera de él. El descanso máximo entre la primera y la segunda parte de la jornada será de cuatro horas, que se fijará de común acuerdo.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, deberá existir un descanso de doce horas. Entre el inicio y el final de la jornada partida no podrán transcurrir más de doce horas.

En las empresas cuyos centros de trabajo estén abiertos al público durante dieciséis o más horas continuadas, en aquellas secciones que funcionen ininterrumpidamente, se procurará realizar la jornada de trabajo de forma continua y rotativa, siempre con especial atención a las necesidades del servicio a prestar.

La distribución anual de la jornada de trabajo, debe realizarse de modo que en ningún caso se supere la jornada de trabajo establecida en este Convenio, de forma que cuando el disfrute de las vacaciones anuales o del descanso semanal coincida con festivos abonables previstos en el calendario anual, tal incidencia deberá tenerse en cuenta en cuanto al estricto cumplimiento de las 1.784 horas anuales, de forma que el trabajador deberá disfrutar los 15 festivos anuales, con independencia de las vacaciones y descansos semanales.

ARTÍCULO 13.º DESCANSO SEMANAL. – El descanso semanal se establece en dos días consecutivos, salvo para los centros de trabajo con día fijo de cierre, donde el descanso semanal podrá ser no consecutivo. Las empresas que no tengan fijado día o días de cierre semanal, organizarán turnos rotativos que permitan el descanso en un domingo de cada cuatro transcurridos. Como máximo, se podrán trabajar tres domingos seguidos y el cuarto descansar.

No obstante, cuando corresponda descansar un domingo, los días de descanso semanal podrán ser no consecutivos.

A su vez, las empresas y la representación legal de los trabajadores podrán establecer pactos a nivel de centros de trabajo, con regímenes de descanso –en cuanto a la consecutividad o no del descanso semanal– adaptados a las propias necesidades del mismo.

ARTÍCULO 14.º HORAS EXTRAORDINARIAS. – Las horas extraordinarias, mientras persista la situación de empleo actual, tendrán el siguiente tratamiento:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias por fuerza mayor: realización.

c) Horas extraordinarias coyunturales, periodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, trabajos de reparación con carácter de urgencia: realización voluntaria.

La dirección de la empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores y/o delegados sindicales, sobre el número de horas realizadas, sus causas, y distribución por secciones. Ambas partes determinarán el carácter y naturaleza de las horas realizadas.

Las horas extraordinarias se abonarán con independencia del porcentaje de servicio que pudiera devengar el trabajador/a que las realizase, en aquellas empresas que dicho sistema retributivo esté establecido. Las horas extraordinarias tendrán el valor salarial según dicha fórmula:

Salario base x 15 / horas anuales (1784) = precio hora + 75% = precio hora extraordinaria

El número de horas extraordinarias que puede realizar el trabajador/a en términos anuales no será superior a ochenta.

Mediante acuerdo de empresa o en su defecto contrato individual de trabajo, se podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dichas horas deberán ser compensadas con dicho descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias permitidas. Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, igualmente no computarán a efectos del número máximo permitido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada individual se registrará día a día, totalizándose mensualmente y entregando copia de dicho resumen al trabajador/a que las haya realizado.

ARTÍCULO 15.º FIESTAS ABONABLES. – Cuando el trabajador/a tenga que trabajar en día señalado como festivo, por razones de la actividad empresarial, tendrá derecho a la correspondiente compensación, en metálico o en descanso, opción que deberá efectuar el trabajador/a al inicio de la relación laboral y en el mes de diciembre en relación con las fiestas del año siguiente. En caso de no efectuarse la opción en el citado mes de diciembre, se entenderá que la opción ejercitada es la correspondiente al año anterior, manteniéndose la misma durante todo el año natural.

A tal efecto se establecen las siguientes opciones:

a) Caso de optarse por la compensación en metálico, cada día festivo se abonará según la fórmula siguiente:

Salario base x 15 / horas anuales (1784) = precio hora x 8 + 75% = precio día festivo trabajado a tiempo completo

En estos casos, el importe anual correspondiente a los festivos por los que hubiese optado el trabajador/a, podrá prorratearse en términos mensuales.

b) Si la opción fuera en tiempo de descanso acumulado lo será a razón de un día de descanso por cada día festivo trabajado, al que se sumarán los correspondientes días de descanso semanal.

c) A la opción en tiempo de descanso aislado, en la fecha que fije la empresa, que nunca será más tarde de los cuarenta y cinco días siguientes a la fecha de la fiesta, abonando además el equivalente al 50 por ciento de salario de un día. El trabajador/a deberá conocer la fecha del descanso correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fiesta trabajada.

Cuando un festivo abonable coincida con un día de descanso semanal o vacaciones de un trabajador/a, esta circunstancia se deberá tener en cuenta a efectos del cumplimiento de la jornada global anual señalada en el presente Convenio, de forma que en todo caso el trabajador/a disfrute los 15 festivos anuales, salvo que hubiese optado por su compensación en metálico.

Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 16.º VACACIONES. – El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales que se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdos tomados en contrario. Caso de que la persona no lleve un año de prestación de servicios en la empresa tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de días de vacaciones. En el supuesto de programarse el disfrute de vacaciones de aquellas personas que no lleven un año de servicios en la empresa, estimando el tiempo que

vayan a prestar de servicios a fin de poder tener todo el período que les corresponda dentro del año natural, caso de interrumpirse o extinguirse la relación laboral anticipadamente a la fecha prevista, la empresa podrá descontar al trabajador/a el importe salarial de los días disfrutados de más.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo fijarán entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores el preceptivo calendario de disfrute de las vacaciones, de forma que cada persona conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Para fijar la distribución de las vacaciones anuales de la plantilla se tendrán en cuenta las circunstancias de la actividad desarrollada, de forma que:

- Los centros de trabajo que cierren por las vacaciones anuales fijarán el disfrute de las vacaciones durante el cierre del centro.
- Los centros de trabajo que sean de temporada, y/o que concentren la mayor parte de su actividad en un período del año, fijarán entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores el preceptivo calendario de disfrute, excluyendo de disfrute aquellos meses de mayor actividad.
- Los centros de trabajo no contemplados en los apartados anteriores fijarán entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores el preceptivo calendario, cuyo disfrute se establecerá durante todo el año, sin que quede excluido ningún mes del año.

Estas condiciones se aplicarán a partir de su publicación para aquellas empresas que no hayan establecido aún su calendario laboral. Para aquellas empresas que, en el momento de su publicación ya lo hubieran acordado, estas condiciones se seguirán aplicando.

La concurrencia de I.T. que conlleve internamiento hospitalario con la fecha de disfrute vacacional, suspenderá el cómputo de las vacaciones anuales por el tiempo que dure dicho internamiento, en cuyo caso los días coincidentes no computados deberán disfrutarse en la fecha posterior que se convenga.

En los casos de I.T. derivada de maternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora podrá acumular al período de baja por dicha contingencia las vacaciones anuales que le correspondan. La superposición de estas situaciones con las vacaciones anuales no supondrá reducción alguna del derecho vacacional, debiendo señalarse otras fechas alternativas para el disfrute de las vacaciones anuales, aun cuando haya transcurrido el año natural al que correspondan.

Al objeto de computar correctamente el período de disfrute vacacional, se deberá observar el disfrute del descanso semanal correspondiente con carácter previo al inicio de las vacaciones.

CAPÍTULO QUINTO. CONDICIONES SALARIALES.

ARTÍCULO 17.º TABLAS SALARIALES. -

Las tablas salariales serán las reflejadas en el ANEXO del Convenio para los años 2022, 2023 y 2024.

Los atrasos salariales y extra salariales derivados de la aplicación de lo establecido en el presente Convenio, deberán liquidarse, como fecha límite, con la nómina correspondiente una vez transcurrido un mes de la publicación del Convenio o su revisión en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos retroactivo al 1 de enero de 2022.

ARTÍCULO 18.º ANTIGÜEDAD. -

Aquellos que vengán percibiendo dicho concepto lo conservarán a título personal y su cuantía no será absorbible ni compensable con futuros incrementos del convenio colectivo, teniendo además el aumento que en un futuro se establezca en las tablas del mismo.

ARTÍCULO 19.º COMPLEMENTO NOCTURNO. - Se considera a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 00:30 horas y las 06:00 horas, que devengará el pago de un complemento a razón de aplicar un 20 por ciento sobre el salario garantizado o base diario correspondiente a las horas trabajadas en dicho período horario nocturno. No será de aplicación tal porcentaje a los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de Conserje de noche, ni a aquellos otros cuya retribución se haya establecido teniendo en cuenta la condición de nocturnidad del servicio a prestar.

La base de cálculo de dicho complemento será:

Salario base x 12

_____ = Base Horaria de Cálculo + 20% = precio hora nocturna

1.784 horas

Se respetará como condición individual más beneficiosa aquellos importes que resultaran para el trabajador/a por el citado complemento una cuantía superior a la expresada en el párrafo primero, ya sea por aplicación de un horario, un porcentaje o una base de cálculo más favorable para el mismo.

ARTÍCULO 20.º PAGAS EXTRAORDINARIAS. - El personal contratado afectado por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias al año, consistentes en treinta días; de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad, en su caso.

Las de junio y Navidad se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, respectivamente, de cada año, y la de Marzo se abonará entre el día 1 de enero y el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo, calculándose esta paga sobre la percepción mínima garantizada y antigüedad en su caso, devengadas por el trabajador/a en el mes de diciembre del año anterior a su liquidación. En caso de liquidación de esta paga con posterioridad al 15 de marzo, la base de cálculo de la misma será la percepción mínima garantizada y antigüedad en su caso, devengadas por el trabajador/a en el mes de marzo del año en curso.

Para una correcta liquidación de estas pagas, se concreta como períodos de devengo de las mismas los siguientes:

Paga de Junio: desde el día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de Marzo: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Si no se hubiese completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada paga, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.

Los períodos de incapacidad temporal no se computarán para el devengo y cálculo de las pagas extraordinarias, al percibir el trabajador/a durante dichos procesos la prestación y en su caso el complemento correspondiente, calculado sobre la base reguladora donde ya se haya incluida la prorrata de estas pagas extras.

Las pagas establecidas en el presente artículo podrán prorratearse, en cuanto a su liquidación, por períodos mensuales.

ARTÍCULO 21.º MANUTENCIÓN, PLUS DETRANSPORTE, IDIOMAS Y ALOJAMIENTO - El importe a satisfacer de forma mensual en concepto de manutención será el que se indica en las Tablas Salariales de este Convenio, devengable por quienes presten sus servicios en horario coincidente con las horas del almuerzo, comida y cena. En las empresas que dispensen comidas, el personal que preste sus servicios en horarios coincidentes con las horas de almuerzo/comida y cena, tiene derecho a percibir a cargo de la empresa como complemento salarial en especie, la manutención. Aquel personal que no haga uso del servicio de comida no podrá exigir su compensación en metálico.

La valoración del coste medio de la manutención, para aquellos trabajadores que hagan uso del servicio de comedor, a efecto de cumplimiento de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social será de la cantidad en euros mensuales en el Anexo de las tablas para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

El importe a satisfacer en concepto de plus transporte mensualmente, al objeto de compensar el gasto, parcial o totalmente originado por el desplazamiento desde el domicilio de la persona al centro de trabajo y viceversa, serán los que se fijan en las tablas salariales del Convenio en el anexo para cada uno de los años de vigencia en euros mensuales, que se devengarán con independencia de la duración de la jornada.

Dichos importes se revisarán en los mismos términos previstos del presente Convenio.

El personal afectado por el presente Convenio que conozca y utilice por razón de su trabajo cualquier idioma extranjero, percibirá un complemento personal en cuantía en euros mensuales que se estipula en el Anexo de las tablas para cada uno de los años de vigencia, viéndose incrementado según el incremento de las tablas.

El importe a satisfacer en concepto de alojamiento se mantendrá a los trabajadores y las trabajadoras que venían percibiéndolo antes de la publicación del Convenio tal y como se fijan en el anexo de las tablas salariales, viéndose incrementado según el incremento de las mismas.

ARTÍCULO 22.º ÚTILES Y HERRAMIENTAS. – Los útiles y herramientas necesarios para la prestación del servicio de que se trate, correrán a cargo de la empresa, quien los aportará. No obstante, cuando a requerimiento de la empresa o acuerdo entre las partes dichos útiles y herramientas sean aportadas por el personal, éste percibirá la compensación en metálico prevista en las tablas de este Convenio.

CAPÍTULO SEXTO. CONDICIONES ASISTENCIALES.

ARTÍCULO 23.º COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.). – Se establecen los siguientes complementos a cargo de la empresa, de aplicación a quienes, afectados por este Convenio, que reúnan los requisitos establecidos en la L.G.S.S., para el abono de las prestaciones por I.T. derivadas de enfermedad común o accidente de trabajo.

a) En caso de enfermedad justificada con o sin baja inferior a 4 días, y con aviso a la empresa, el trabajador/a percibirá el 50% de su salario diario por un espacio máximo de 4 días al año.

b) **CONTINGENCIAS PROFESIONALES.** – En caso de accidente de trabajo se percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación económica que abone la entidad gestora y el 100 por ciento de la base reguladora de dicha prestación, excluyéndose de dicha base en todo caso las retribuciones que se hayan abonado por la realización de horas extraordinarias. Dicho complemento se percibirá durante todo el período de baja.

c) **CONTINGENCIAS COMUNES.** – En caso de enfermedad común se percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación que abone la entidad gestora y el 75 por ciento de la base reguladora por dicha prestación. Dicho complemento se percibirá desde el cuarto al vigésimo día, ambos inclusive. Transcurrido el plazo antedicho, en caso de permanecer en situación de baja por enfermedad se percibirá dicho complemento por la diferencia existente entre la prestación y el 100 por ciento de la base reguladora, desde el vigésimo primer día y durante el resto del período de baja.

El complemento previsto en el apartado a) y el apartado c) son compatibles entre sí cuando se superpongan ambos.

En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento, en las mismas condiciones del párrafo anterior, será del 100 por ciento de la base reguladora durante todo el período de baja.

En todo caso, agotados los 12 meses de baja, finalizará el devengo de tales complementos.

El pago de los complementos por I.T. establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dichos plazos implique la no percepción del complemento correspondiente.

No obstante, lo anterior, tales complementos I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral –salvo en los casos de contratos en formación, para los que rige su casuística específica– quedará condicionado a la no superación de los índices de absentismo resultantes según las ratios establecidos en el párrafo siguiente, en los términos y condiciones allí indicados

A tal fin, se establece como límites de absentismo al objeto de devengar el complemento por I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral, el correspondiente al 14% para centros de trabajo hasta 10 trabajadores; al 9% para centros de trabajo de 11 a 30 trabajadores; y al 7% para centros de trabajo de más de 30 trabajadores, calculado mediante la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Horas no trabajadas por I.T. en el mes de referencia (1)}}{\text{Horas totales a trabajar por la plantilla en el mes de referencia}}$$

Considerando a tal fin 5,70 horas por día natural en jornadas a tiempo completo. lo que es igual a 5 horas y 45 minutos.

(1) No se computan a estos efectos las horas no trabajadas derivadas por maternidad, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural; las no trabajadas por intervenciones quirúrgicas y/o hospitalización con o sin baja médica; las derivadas de los casos de enfermedad grave (es decir aquellas en que exista riesgo evidente para la vida o incapacidad permanente o, precisen de un tratamiento prolongado en el tiempo). Tampoco computan otras ausencias previstas legal o convencionalmente hasta sus límites.

De esa forma, la empresa abonará el complemento a mes vencido, una vez efectuada la necesaria comprobación de la ratio, trasladando en su defecto a la representación legal de los trabajadores o persona afectada - en caso de no existir dicha representación- copia del TC2 del mes que proceda, al objeto de comprobar las razones de su impago; requisito éste imprescindible para consolidar su no abono.

La Comisión Paritaria de este Convenio, entenderá de las cuestiones que derivadas del contenido de este artículo se le formulen, emitiendo informe al respecto, con independencia de la libertad de las partes para acudir a los órganos jurisdiccionales competentes.

ARTÍCULO 24.º COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.) PARA CONTRATOS DE FORMACIÓN. –

En caso de enfermedad común, se percibirá un complemento por importe igual al 100 por ciento del salario que le corresponda, con inicio de su devengo el noveno día de la baja y finalización al 120 de la I.T.

En caso de accidente de trabajo, se percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación que abone la entidad gestora y el 100 por ciento del salario que le corresponda, con inicio de su devengo el noveno día de la baja y finalización el 120 día de la I.T.

Este complemento lo percibirá durante una sola vez al año.

ARTÍCULO 25.º SEGUROS DE ACCIDENTES. – Las empresas contratarán una póliza de seguro con un capital de 25.000 euros, que cubra los riesgos de muerte y extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente ocurrido durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y que por lo tanto subsiste la suspensión de la relación laboral en virtud del art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, dicha indemnización sólo se abonará una vez transcurridas dichas circunstancias.

Serán beneficiarios de dicha póliza en primer lugar la persona contratada y en su defecto sus herederos legales.

Las empresas que no concierten estas pólizas resultarán directamente obligadas al abono de las cuantías aseguradas, salvo que el accidente se produzca por imprudencia temeraria del accidentado.

La renovación de las pólizas existentes para modificar el capital asegurado con motivo del incremento realizado en el presente convenio, deberá efectuarse con anterioridad al día primero de enero de cada uno de los años referidos en el presente artículo.

ARTÍCULO 26.º LICENCIAS, EXCEDENCIAS, REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS. – Las licencias, excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares se regirán de la forma siguiente:

A) **LICENCIAS.** – Las licencias o permisos a que tienen derecho los trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio, serán las siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo, ampliable a cinco días en caso de desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de servicios, siempre que tal desplazamiento esté situado a más de 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo.

c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro días en caso de precisarse desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de sus servicios situada a más de 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y ampliable a cinco días en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros.

d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ampliable a tres días en caso de desplazamiento superior a 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros.

f) Tres días por enfermedad grave, accidente u hospitalización, de los parientes indicados en el apartado 3 del presente artículo y hasta un máximo de días igual al de duración de la citada hospitalización de ser menor. En caso de precisarse desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de sus servicios situada a más de 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, dicho permiso se ampliará en un día más, o en dos días más en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros del domicilio del centro de trabajo.

De tratarse de una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario referida a los mismos familiares, el permiso retribuido será de dos días.

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

h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, siempre que la asistencia se justifique por el trabajador.

i) Dos días al año de libre disposición, a fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a o acumular a las vacaciones del año siguiente. Estos días se devengarán de forma proporcional al tiempo de alta en la empresa, de forma que, si el período de alta en cada año natural es inferior a 6 meses, el trabajador/a tendrá derecho a un solo día, y, si el tiempo de alta en la empresa es igual o superior a 6 meses, el trabajador/a tendrá derecho a los dos días citados. Aquel o aquellos días de libre disposición que el trabajador/a solicite dentro del año natural, y no pudieran ser disfrutados, por causa ajena al trabajador/a, podrán acumularse a las vacaciones del año siguiente.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con los requisitos y las condiciones establecidas en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que esta disposición no sea derogada.

k) El permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses establecido legalmente, podrá realizarse de forma acumulada, computando a tal efecto una hora por día.

l) Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada, salvo en cuanto a los referidos a la condición de matrimonio.

Los permisos que se indican en los apartados: b), c), d), f) y g), podrán efectuarse de forma no consecutiva.

El inicio del disfrute de los permisos retribuidos debe de coincidir con el primer día laborable tras el hecho causante.

B) EXCEDENCIAS. – Las excedencias en el ámbito funcional y personal de este convenio, son las siguientes:

a) Excedencia voluntaria: el personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años, mediando necesariamente un preaviso por escrito de 15 días para todo el personal salvo para el personal adscrito al Grupo 1, para los que el citado preaviso será de 30 días, siendo además preciso para obtener tal derecho, personal fijo en la empresa. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su vencimiento para todo el personal y de 30 días para el personal adscrito al Grupo I; causando baja definitiva quien no lo formalizase en dicho plazo.

Esta excedencia no podrá disfrutarse para la prestación de servicios en otras empresas concurrentes con la actividad de la empresa que otorga la misma, salvo acuerdo expreso en contrario.

b) Excedencia forzosa: Quien resulte designado o elegido para el ejercicio de un cargo público que imposibilite para la asistencia al trabajo, o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, podrán situarse en excedencia forzosa por el tiempo que dure el ejercicio de dicho cargo o función sindical. El reingreso deberá solicitarse en un plazo máximo de treinta días tras el cese en dichas funciones.

c) Excedencia para el cuidado de hijo menor de tres años: Esta excedencia se regulará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

C) REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. – Cuando el disfrute de este derecho, previsto en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, haga coincidir a varias personas del mismo departamento en la misma banda horaria, la empresa podrá proponer a la representación legal de los trabajadores las medidas de orden organizativo que sean necesarias para hacer posible el derecho establecido en dichos artículos y el mantenimiento del servicio a prestar. Dichas medidas –de adoptarse– no menoscabarán el derecho al disfrute previsto legalmente.

D) PERMISOS NO RETRIBUIDOS. – Se podrá solicitar un permiso no retribuido en los siguientes términos:

a) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad a la fecha del parto, un permiso no retribuido de hasta 3 meses de duración. Para su concesión será necesario un preaviso de 15 días.

b) Los trabajadores/as con hijos menores de 8 años podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 3 meses para atender al menor. Para su concesión será necesario un preaviso de 15 días.

ARTÍCULO 27.º JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA. –

A petición del trabajador/a y previa comunicación a la empresa, los trabajadores/as podrán acceder a la jubilación parcial, la empresa concertará con el trabajador/a un contrato a tiempo parcial por las horas que resten y a suscribir el correspondiente contrato de relevo con otro trabajador/a en los términos establecidos legalmente. En materia de jubilación parcial anticipada, se estará en todo caso, a lo previsto legalmente en esta materia y en especial a lo dispuesto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

ARTÍCULO 28.º AUXILIO POR DEFUNCIÓN. – En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora con al menos diez años de antigüedad en la empresa, derivado de una situación de enfermedad común, ésta abonará al cónyuge, hijos o derechohabientes del fallecido una ayuda para paliar los gastos derivados del fallecimiento, equivalente al importe de la percepción mínima garantizada mensual más el complemento de antigüedad, en su caso.

ARTÍCULO 29.º ROPA DE TRABAJO. – Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a proporcionar a su personal la uniformidad de trabajo establecida por la misma de acuerdo con los usos y costumbres del sector en el ámbito geográfico de este Convenio. En su defecto, el trabajador/a tendrá derecho a una compensación en metálico en concepto de suplido por el desgaste de su propia vestimenta, por importe detallado en este Convenio en las tablas salariales.

La empresa proporcionará al personal los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el art. 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando esta disposición no sea derogada.

Cuando entre las prendas citadas en este Convenio se exija expresamente la utilización de un determinado tipo de calzado y calceín/media, se devengará el importe indicado en las tablas salariales.

En la citada compensación se incluyen los gastos para su mantenimiento adecuado. Dichos importes se corresponden con una jornada de trabajo a tiempo completo, proporcionándole los citados importes en función de la jornada de trabajo contratada en cada caso.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

ARTÍCULO 30.º SINDICATOS. – Las partes firmantes de este Convenio ratifican de nuevo su condición de interlocutores válidos, reconociéndose mutuamente como tales en orden a instrumentar por medio de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos se susciten en el ámbito funcional y geográfico del presente Convenio.

Las organizaciones empresariales firmantes de este Convenio admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones, consideren a los sindicatos implantados en el sector como elementos básicos y consubstanciales para afrontar las relaciones laborales entre trabajadores/as y empresarios.

ARTÍCULO 31.º DERECHOS SINDICALES. – Los derechos sindicales reconocidos en la Constitución, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Las empresas con plantilla de treinta o más personas dispondrán de tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados en el sector puedan insertar comunicaciones de carácter sindical. Previamente a su publicación, el sindicato que desee ejercer tal derecho, deberá dirigir a la dirección de la empresa copia del contenido de la comunicación a publicar.

ARTÍCULO 32.º DELEGADOS SINDICALES. – En aquellos centros de trabajo y empresas con una plantilla superior a cincuenta personas, los sindicatos que posean una afiliación superior al 15 por ciento de la misma, la representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical.

En el resto de centros de trabajo y empresas, con una plantilla de treinta o más, los sindicatos que posean una afiliación superior al 25 por ciento de la misma, la representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical.

El sindicato que alegue poseer tal derecho, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado en su condición de representante del sindicato.

El/la delegado/a sindical deberá ser trabajador en activo en el centro de trabajo y preferentemente miembro del comité de empresa.

ARTÍCULO 33.º FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL. – Serán funciones del delegado/a sindical las siguientes:

1. Representar y tutelar los intereses del sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre el sindicato y la empresa.
2. Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de Salud y seguridad y a cualquier otro órgano paritario que se cree, con voz, pero sin voto.
3. Acceder a la misma información y/o documentación que la empresa esté obligada a poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente sobre la materia. En cuanto a la información y/o documentación a que tenga acceso, deberán guardar el debido sigilo profesional.
4. Ser oídos por la empresa en cuantos asuntos de carácter colectivo afecten a los trabajadores/as de la empresa y en particular a los afiliados de su sindicato.
5. Ser informados y oídos por las empresas, con carácter previo, en las siguientes materias:
 - a) Sobre despidos y sanciones disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de carácter colectivo, y, traslado de la empresa o proyecto empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y repercusión entre sus afectados.
6. Los delegados sindicales gozarán de las garantías que les reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 34.º CUOTA SINDICAL. – A requerimiento de las personas afiliadas a los sindicatos que ostenten la representación prevista en el presente Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de sus trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal fin, el trabajador/a deberá remitir a la empresa, escrito en el que conste su autorización, el sindicato al que se encuentre afiliado, la cuantía de la cuota, y el número de la cuenta corriente o cuenta de ahorros a la que debe ser transferida la cantidad indicada. Las empresas realizarán la deducción citada, remitiendo copia de la transferencia mensual a la representación sindical en la empresa.

ARTÍCULO 35.º PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.– Los/as delegados/as sindicales y otros cargos sindicales a nivel provincial o superior, de aquellos sindicatos que ostenten la representación prevista en el artículo 34 del presente Convenio, que formen parte de la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, les serán concedidos los permisos retribuidos necesarios para desarrollar su labor como negociadores durante el transcurso de la negociación del citado Convenio, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ARTÍCULO 36.º COMITÉS DE EMPRESA. – Con independencia de los derechos establecidos legalmente a los comités de empresa, de forma expresa se reconoce a los mismos en el ámbito del presente Convenio los derechos siguientes:

1. Ser informado por la dirección de la empresa y con la periodicidad que se indica, de las siguientes materias:
 - a) Trimestralmente: Sobre la evolución general del sector económico en el que se encuentra encuadrada la empresa, evolución del negocio y del probable nivel de empleo en la empresa.
 - b) Anualmente: Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria anual –en caso de que la empresa revista la forma de sociedad mercantil– así como de cuantos documentos sean del preceptivo conocimiento de los socios.
 - c) Con carácter previo: Sobre la ejecución por parte de la empresa de reestructuraciones de plantilla, suspensiones de la actividad, reducción de la jornada de trabajo, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y, cierre de la empresa. Igualmente, sobre los planes de formación profesional en la empresa.
 - d) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, como establecimiento de primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo y valoración de rendimientos.
 - e) Sobre la fusión o absorción de la empresa y sobre la modificación del “status” jurídico de la misma, si ello supone incidencia alguna sobre el volumen de empleo.
 - f) Sobre el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utiliza la empresa para efectuar contrataciones.
 - g) Sobre sanciones disciplinarias por faltas muy graves o despido.
 - h) Sobre ratios de absentismo, accidentes de trabajo, ingresos y ceses en la empresa, así como en materia de ascensos.
2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Sobre cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, tanto legales como convencionales o consuetudinarias.
 - b) Sobre contenidos, calidad y eficacia de la formación profesional que imparta la empresa.
 - c) Sobre las condiciones de salud y seguridad laborales en la empresa.
 - d) Sobre los procesos de selección de personal, en especial en cuanto a cualquier fórmula de discriminación laboral, en lo relativo al cumplimiento de la legalidad vigente o paccionada.
3. Participar con la empresa en la forma en que se determine, en la gestión de obras sociales, implantación de medidas conducentes al incremento de la productividad, así como cualquier otra acción empresarial de carácter social y laboral.
Los miembros del comité de empresa observarán el debido sigilo profesional en todo lo referente en lo indicado en el apartado 1 de este artículo, incluso tras su cese como miembro de dicho comité.

ARTÍCULO 37.º GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES. – Los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal, gozarán con independencia de las garantías establecidas legalmente, de las siguientes:

1. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación legal.
2. Tramitación de expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones por faltas graves, muy graves o despido, en el que deberán ser oídos el interesado, el comité de empresa o el resto de los delegados de personal, y el delegado sindical del sindicato al que se esté afiliado/a.
3. Prioridad de permanencia en la empresa o en el centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción contractual por causas técnicas, productivas, organizativas y económicas.
4. No ser discriminados en su promoción y/o profesional como consecuencia del desempeño del derecho de representación.
5. Ejercicio de la libertad de expresión en la empresa en las materias propias de su labor representativa, distribuyendo sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, aquellas publicaciones de interés social o laboral y publicando aquellas noticias de igual contenido en la forma legalmente establecida, previa comunicación a la empresa.
6. El Crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, será para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal el siguiente:
 - En empresas de hasta 100 trabajadores, 22 horas mensuales.
 - De 101 a 250 trabajadores, 27 horas mensuales.
 - De 250 a 500 trabajadores 37 horas mensuales.

ARTÍCULO 38.º ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN. – Las horas de representación previstas en el artículo anterior podrán acumularse en uno o varios de los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal, sin rebasar el máximo previsto legalmente o establecido convencionalmente en este Convenio, quedando parcial o totalmente relevado(s) de sus obligaciones laborales sin perjuicio en su remuneración.

El exceso del uso de las horas de representación que supere el máximo establecido, que se produzcan como consecuencia a la designación como miembros de la Comisión negociadora del presente Convenio, tendrán carácter retribuido y no computará a efectos de su tope.

ARTÍCULO 39.º DERECHO DE REUNIÓN Y PUBLICACIÓN. – El derecho de reunión se regulará por lo previsto en los artículos 77 a 80, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa facilitará el desarrollo de dicho derecho dentro de las horas de actividad empresarial de forma que no se perturbe la misma.

A su vez, las empresas facilitarán a los trabajadores/as la exposición de comunicados de interés general y laboral en lugar idóneo predeterminado por la empresa.

CAPÍTULO OCTAVO CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 40.º RECLAMACIONES DE CANTIDADES. – El interés por mora será el previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho interés será de aplicación incluso cuando la empresa abonase los salarios debidos con anterioridad a la fecha señalada para el correspondiente juicio.

No obstante, si la empresa abonase los salarios dentro del plazo de quince días siguientes a la fecha de pago establecido, quedará exenta de abonar dicho interés por mora.

ARTÍCULO 41.º GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. – Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo global indivisible y a efectos de su aplicación, deberán ser consideradas en términos anuales.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose en la actualidad por motivos legales, reglamentarios o contractuales.

No obstante, las condiciones que viniesen disfrutándose con carácter personal y que en conjunto y cómputo anual superasen las establecidas en el presente Convenio, continuarán manteniéndose con carácter exclusivamente personal.

ARTÍCULO 42.º LA SUCESIÓN DE EMPRESA. – En estos supuestos el nuevo titular estará obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior para con sus trabajadores/as.

La empresa que cesa en la prestación del servicio o concesión administrativa deberá informar al personal al subrogar la razón social del nuevo titular, con la mayor antelación posible, y deberá informar a la nueva empresa sobre el número de personal a subrogar y sus condiciones (categoría, antigüedad y salarios), con un mes de antelación, y de dos meses de antelación a los delegados de personal.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante librará una liquidación individual por subrogación a cada uno de los subrogados. En el supuesto de que el trabajador tuviera vacaciones pendientes, al momento del cese de prestación de servicios, se garantizará por ambas empresas el derecho a su disfrute.

El número máximo de personas que puede subrogarse, no puede exceder de los puestos de trabajo efectivamente cubiertos durante los últimos cuatro meses. Se entenderá por efectivamente cubiertos, los que hayan sido cada uno de ellos al menos en un 85 por ciento de los días de servicio durante los mencionados cuatro meses, salvo, los derivados de incremento de tareas contrastadas.

Esta cobertura puede haber sido realizada por los trabajadores subrogados interinos u otros trabajadores de la misma empresa cesante.

En el supuesto de que, por baja, ausencias, etc., hubiera sido hecha la sustitución por un contrato interino, el nuevo concesionario subrogará a ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que dio origen a la sustitución, el interino causará baja definitiva en la empresa.

En el supuesto de que la sustitución hubiese sido efectuada por personal no interino de la empresa y entre sustituido y sustitutos hayan cubierto al menos el 85 por ciento de los días de servicio, se subrogará el titular del puesto de trabajo, entendiéndose por titular aquel que, no habiendo sido trasladado a otro puesto de forma definitiva, lo haya desempeñado durante mayor tiempo desde que la empresa saliente se hizo cargo de la concesión.

CAPÍTULO NOVENO. FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 43.º RECICLAJE Y PERFECCIONAMIENTO. – Teniendo en cuenta la nueva tecnología que se está implantando en nuestro sector, y en general los muchos cursos que se están realizando, se acuerda para todos aquellos trabajadores, que lleven trabajando al menos dos años en la misma empresa un total de quince días naturales remunerados para poder asistir a un curso de formación y/o reciclaje en relación con el cargo o actividad que desarrolla en la empresa, al objeto de conseguir su perfeccionamiento profesional.

El trabajador/a podrá usar de este derecho como máximo una vez mientras trabaje en la misma empresa cada cinco años, debiendo avisar a la misma al menos con tres meses de antelación a la celebración del curso. No podrán utilizar este derecho al mismo tiempo dos trabajadores o más que ocupen similar cargo en la empresa.

A la finalización del curso de formación el trabajador tendrá que acreditar su asistencia al mismo, para tener derecho al cobro de los salarios de este permiso formativo retribuido.

De este derecho se exceptúa a aquellos trabajadores que en sus empresas dispongan de planes de formación para su cargo o actividad, los cuales no tendrán necesidad de usar el permiso formativo al que nos venimos refiriendo.

Si el trabajador/a que hiciese uso de este permiso formativo, pidiese la baja voluntaria en la empresa en el período de los dos años posteriores a la celebración del curso, se le detraerá de su liquidación por finiquito el equivalente al salario devengado durante el período de realización del curso.

El trabajador/a se compromete a solicitar de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo la devolución del salario anticipado, en su caso, por la empresa, en el bien entendido de que, si el salario correspondiente al permiso hubiese sido adelantado por la empresa, el trabajador deberá proceder al reintegro a la misma si lo hubiera percibido.

ARTÍCULO 44.º COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN. – Todos los proyectos formativos que se realicen desde la vigencia del presente Convenio por las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, con cualquier empresa o entidad colaboradora del INEM, deberán ser visados por la Comisión Paritaria formada por las entidades empresariales y sindicatos firmantes de este convenio. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la sección cuarta de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1994, siguientes y concordantes.

Las partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las Federaciones Estatales Empresariales y Sindicatos, respetando la Comisión a estos efectos los criterios de funcionamiento establecidos en el mencionado acuerdo.

CAPÍTULO DÉCIMO COMISIÓN PARITARIA, DESPIDO COLECTIVO, DENUNCIA, DERECHO SUPLETORIO, CLÁUSULA DE DESCUELQUE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 45.º COMISIÓN PARITARIA. – Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, así como para instrumentalizar y atender de la cláusula de descuelgue, la de resolución voluntaria de los conflictos colectivos que se produzcan en el ámbito funcional del Convenio, y para concretar los eventos de futuro en relación con la contratación por obra o servicio determinado en los términos indicados en el presente Convenio.

La Comisión paritaria estará compuesta por cuatro titulares por cada una de las partes, empresarial y sindical, y sus correspondientes suplentes que en caso de necesidad nombrará la representación correspondiente.

La citada Comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes.

El plazo para reunirse, instada la reunión por cualquiera de las partes, será como máximo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la solicitud en los casos que la parte considere de índole ordinaria, y a los tres días hábiles, en los que la parte convocante considere de índole extraordinaria el asunto a tratar.

Cuando se solicite por una de las partes en tiempo y forma oportuna la reunión de la Comisión paritaria, se iniciará en presencia de todos sus componentes, y en segunda convocatoria media hora más tarde, en la que se iniciará con presencia de la mayoría de cada una de las partes.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por esta Comisión paritaria, con los requisitos y condiciones establecidos en este artículo, tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el Convenio, debiéndose publicar las mismas por la Autoridad Laboral en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El domicilio de la Comisión paritaria será en la sede de Ashotur.

ARTÍCULO 46.º DESPIDO COLECTIVO. – Las empresas que pretendan utilizar la modalidad de despido previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes, notificarán previamente a la Comisión paritaria la intención de efectuar tales despidos, acompañando la información necesaria en que base la necesidad de acudir a esta fórmula extintiva, debiendo la Comisión paritaria emitir informe al respecto en el plazo de quince días desde su recepción. Todo ello con independencia de cualquier otra obligación procedimental establecida legalmente.

ARTÍCULO 47.º DENUNCIA. – El presente Convenio deberá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima a cada uno de sus vencimientos, de sesenta días naturales. Bastará para entender denunciado el mismo, un escrito dirigido y decepcionado por las partes con indicación expresa de su intencionalidad.

Una vez denunciado el mismo, mantendrá su vigencia el presente Convenio hasta la entrada en vigor de un convenio que lo sustituya. Serán competentes para denunciar este Convenio, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo.

ARTÍCULO 48.º DERECHO SUPLETORIO– Será de aplicación al presente Convenio el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento, en particular las materias reservadas a dicho Acuerdo Estatal. En lo no previsto en el presente Convenio y en el ALEH, salvo remisión expresa a otra norma, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores según texto refundido del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

No obstante, dicho derecho supletorio, serán de aplicación los acuerdos específicos establecidos en el presente convenio en materia de clasificación profesional a efectos retributivos, que complementen lo establecido en el citado Acuerdo Laboral Estatal.

En materia de concurrencia de convenios, se estará a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 49.º CLÁUSULA DE DESCUELGO.– De acuerdo con lo previsto en los artículos 82.3 y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores y a la vista de las atribuciones conferidas a la Comisión Paritaria en materia de no aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio económico inmediato anterior al que se quiera descolgar, tendrán la opción, siempre que respeten el procedimiento que a continuación se detalla, de no aplicar el incremento establecido para el año de que se trate.

A tal fin, las empresas que tengan la intención de descolgarse del régimen salarial establecido para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, comunicarán en el improrrogable plazo de quince días desde la publicación del mismo o de sus futuras revisiones en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento previsto en el presente artículo.

1. En el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio o su revisión en el Diario Oficial, la empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores del balance y la cuenta de resultados del año inmediatamente anterior, debiendo las partes acordar si procede o no, acogerse al pretendido descuelgo de las condiciones salariales de este Convenio.

El resultado será comunicado a la Comisión paritaria en el plazo de cinco días, quien procederá en la forma siguiente:

a) EN CASO DE ACUERDO. La Comisión paritaria registrará y acusará recibo del acuerdo alcanzado, archivándose todas las actuaciones que se hubiesen seguido hasta ese momento, salvo indicios fundados de fraude o abuso.

b) EN CASO DE DESACUERDO. La Comisión paritaria examinará la documentación antes citada, recabando la documentación complementaria que estime y con la colaboración del asesoramiento que considere oportuno, oyendo a las partes, y pronunciándose por unanimidad simplemente en estos asuntos, seguidamente sobre el pretendido descuelgo y la concurrencia o no de las circunstancias para el mismo. En caso de no existir criterio unánime, la Comisión paritaria recabará informes de auditores o censores jurados de cuentas, el cual será vinculante para los miembros de la Comisión. Los gastos originados por la intervención de los profesionales citados serán por cuenta de la empresa peticionaria.

El plazo de treinta días indicado se prorrogará como máximo quince días naturales, cuando por acuerdo de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores así lo comuniquen conjuntamente a la Comisión paritaria.

2. El procedimiento establecido tendrá un plazo máximo de noventa días naturales desde la publicación del Convenio o su revisión en el «Boletín Oficial» de la provincia. En caso de que la Comisión paritaria entienda que concurren las circunstancias necesarias para la no aplicación transitoria del régimen salarial del Convenio, lo comunicará a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores en su defecto y a la dirección de la empresa.

El plazo de noventa días indicado podrá ser prorrogado quince días naturales, siempre y cuando medie acuerdo unánime de sus miembros.

3. Transcurrido el período de tiempo considerado de descuelgo, los salarios aplicables serán los vigentes de este Convenio.

4. Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión paritaria están obligados a mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de su intervención en el procedimiento descrito anteriormente.

5. Los plazos establecidos en el presente artículo serán de caducidad a todos los efectos. En caso de prórroga de dichos plazos, la caducidad operará al término de la prórroga establecida.

6. El descuelgo deberá entenderse exclusivamente en cuanto al incremento salarial pactado, estando las empresas afectadas por el contenido del presente Convenio obligadas al cumplimiento del resto del articulado. La interpretación de este artículo es competencia de la Comisión paritaria, debiendo realizarse todas las comunicaciones referidas en el mismo de forma fehaciente.

ARTÍCULO 50.º LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. –

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

2. La acción preventiva.

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por el empresario en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, debiéndose actualizar cuando se constate su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En cualquier caso, las medidas adoptadas por el empresario deben tener presente los principios generales de la acción preventiva que, en síntesis son los siguientes: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

La acción preventiva en la empresa y en los centros de trabajo, en su caso, se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

3. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todo el personal se someterá en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

4. Cumplimiento de las medidas preventivas.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

No obstante, lo anterior, la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a.

5. Maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a su salud de las trabajadoras o la del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las personas empleadas afectadas, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

ARTÍCULO 51º. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. -

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la Empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personal de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentado el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia.

ARTÍCULO 52º. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN. -

Las personas que asuman las funciones de delegado/a de Prevención serán elegidas, por y entre la Representación Legal de los Trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo con plantilla de hasta treinta personas el delegado o delegada de Personal asumirá las funciones de Delegado de Prevención, así mismo en los centros de trabajo en los que la plantilla oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve personas habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre la Representación del personal.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de Representación del personal. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 53º. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. -

En las empresas y/o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de cincuenta o más personas se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el mismo número de Representantes de la empresa.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: los Delegados Sindicales, responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), personas de la empresa con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con personal técnico de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En el ámbito de la Empresa, y por negociación colectiva con la Representación del personal, se podrá acordar la creación de Comités estatales de seguridad y salud, siendo la Representación sindical proporcional a los resultados electorales.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 40.

ARTÍCULO 54º.- FORMACIÓN. -

Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores. La formación que reciban los trabajadores/as en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, según se determine en la evaluación de riesgos y otros informes técnicos realizados. Los contenidos deben ser lo suficientemente adecuados como para lograr su objetivo, que es que las personas trabajadoras no sufran ningún tipo de lesión por el hecho de ir a trabajar y para ello deben conocer en profundidad los riesgos a los que están expuestas.

ARTÍCULO 55º.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL. -

La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

ARTÍCULO 56º.- ACOSO LABORAL. -

Las empresas de acuerdo con la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales y con el criterio técnico de inspección de trabajo 104/2021 deberán acordar junto con la RLPT una política anti-acoso y un Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

PLANES DE IGUALDAD, ASIGNACIÓN DE NIVELES RETRIBUTIVOS, UNIFICACIÓN DE TABLAS, CARNÉ PROFESIONAL, CONTRATO DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL

ARTÍCULO 57º PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

1. Las partes firmantes se comprometen a cumplir y aplicar el Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de la Cooperativa, que recoge los principios generales de respeto, no discriminación e igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. La finalidad última de la aplicación del Plan es la de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación velando, entre otras cuestiones, para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, salario, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2. Asimismo, se emplazan para la adaptación del vigente Plan de Igualdad a las modificaciones previstas en los Real Decretos 901/2020 y 902/2020, en especial en lo relativo al registro y depósito del plan, así como al registro y auditoría retributiva.

ARTÍCULO 58º ASIGNACIÓN DE NIVELES RETRIBUTIVOS. - Como consecuencia de la incorporación de nuevas categorías procedentes del ALEH, así como de la adaptación de las establecidas en dicho acuerdo con anulación de aquellas que se ha considerado oportuno, el presente Convenio ha adaptado a efectos retributivos las modificaciones citadas.

ARTÍCULO 59º CARNÉ PROFESIONAL. - Las partes suscriptoras del mismo con el objetivo de garantizar la profesionalidad del sector, se comprometen a estudiar, negociar, crear y desarrollar las acciones necesarias para la implantación de un carné profesional en el sector de hostelería, que permita adaptar la prestación profesional de los servicios propios de esta industria a las necesidades presentes y futuras del sector.

La conclusión de todo ello pasará a formar parte del texto del presente Convenio, lo cual deberá producirse durante la vigencia del mismo.

El Carné Profesional de Hostelería será el documento que permitirá acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador del sector de hostelería, en materia de:

Prevención de Riesgos Laborales.

Formación específica en higiene de los alimentos.

Curso de conocimientos básicos del sector de Hostelería.

Titulaciones y Cursos realizados.

Categoría Profesional.

Periodos de ocupación en las distintas empresas en las que haya ejercido su actividad del sector de Hostelería.



El Carné Profesional de Hostelería tiene las siguientes funciones:

a) Acreditar que su titular ha recibido, como mínimo, la formación inicial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con la normativa vigente sobre esta materia.

b) Acreditar la formación en materia de higiene de los alimentos si la categoría profesional requiere la misma.

c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

d) Acreditar su categoría profesional y la experiencia laboral.

ARTÍCULO 60.º CONTRATO DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL. – Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a estudiar, negociar, crear y desarrollar todo aquello que sea necesario para la implantación de un contrato de colaboración empresarial en los términos y condiciones que consideren oportuno.

La conclusión de todo ello pasará a formar parte del texto del presente Convenio, lo cual deberá producirse durante la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 61.º OBSERVATORIO SECTORIAL. - En el ámbito del presente Convenio se creará por las partes signatarias del mismo, un Observatorio Sectorial, que tendrá por fin el analizar y testar las necesidades del sector y los incidentes que en él se produzcan en materia de Relaciones Laborales.

A tal fin, se redactará un protocolo de actuación, donde se concrete la periodicidad de las reuniones a realizar, así como los demás aspectos necesarios para su funcionamiento.

TABLAS SALARIALES CASTELLON AÑO 2022 (INCREMENTO 3%)
SALARIO CON AUMENTO 3%

GR	CARGO	especial	Primera	segunda	tercera	cuarta	
		5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella	
		5 tened	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor	
		sumado un 3%					
I	JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.138,44 €	1.133,26 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €	
I	SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.111,80 €	1.111,10 €	1.111,06 €	1.110,88 €	1.110,77 €	
I	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.138,44 €	1.133,15 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €	
I	JEFE/A COMERCIAL	1.138,44 €	1.133,15 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €	
I	PRIMER CONSERJE/A	1.111,80 €	1.111,10 €	1.111,06 €	1.110,88 €	1.110,77 €	
I	JEFE/A DE COCINA	1.138,44 €	1.133,15 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €	
I	SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	1.111,80 €	1.111,10 €	1.111,06 €	1.110,88 €	1.110,77 €	
I	JEFE/A DE CATERING	1.127,80 €	1.127,80 €	1.127,80 €	1.127,80 €	1.127,80 €	
I	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.138,44 €	1.133,15 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €	
I	2º JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.111,80 €	1.111,10 €	1.111,06 €	1.110,88 €	1.110,77 €	
I	RESPONS. DE SERV DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.138,44 €	1.133,15 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €	

SALARIOS ANUALES AÑO 2022 (INCREMENTO 3%)

especial	Primera	segunda	tercera	cuarta
5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
5 tened	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor
salario anual 2022	salario anual 2022	salario anual 2022	salario anual 2022	salario anual 2022
17.076,58 €	16.998,86 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €
16.677,04 €	16.666,53 €	16.665,92 €	16.663,13 €	16.661,59 €
17.076,58 €	16.997,32 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €
17.076,58 €	16.997,32 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €
16.677,04 €	16.666,53 €	16.665,92 €	16.663,13 €	16.661,59 €
17.076,58 €	16.997,32 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €
16.677,04 €	16.666,53 €	16.665,92 €	16.663,13 €	16.661,59 €
16.916,98 €	16.916,98 €	16.916,98 €	16.916,98 €	16.916,98 €
17.076,58 €	16.997,32 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €
16.677,04 €	16.666,53 €	16.665,92 €	16.663,13 €	16.661,59 €
17.076,58 €	16.997,32 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €



17.076,58 €	16.997,32 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €
17.076,58 €	16.997,32 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €
17.076,58 €	17.076,58 €	17.076,58 €	17.076,58 €	17.076,58 €
€	- €	- €	- €	- €
16.267,46 €	16.266,07 €	16.249,69 €	16.246,29 €	16.242,43 €
16.677,04 €	16.597,47 €	16.517,60 €	16.437,56 €	16.358,31 €
16.267,46 €	16.266,07 €	16.249,69 €	16.246,29 €	16.242,43 €
16.277,81 €	16.236,41 €	16.196,70 €	16.117,29 €	16.088,70 €
16.277,81 €	16.236,41 €	16.196,70 €	16.117,29 €	16.088,70 €
16.277,81 €	16.274,10 €	16.273,49 €	16.270,55 €	16.269,47 €
16.267,46 €	16.266,07 €	16.249,69 €	16.246,29 €	16.242,43 €
16.267,46 €	16.266,07 €	16.249,69 €	16.246,29 €	16.242,43 €
16.238,72 €	16.235,17 €	16.231,31 €	16.227,75 €	16.224,51 €
16.277,81 €	16.274,10 €	16.273,49 €	16.270,55 €	16.269,47 €
16.267,46 €	16.266,07 €	16.249,69 €	16.246,29 €	16.242,43 €
16.267,46 €	16.266,07 €	16.249,69 €	16.246,29 €	16.242,43 €
17.076,58 €	16.997,32 €	16.916,98 €	16.841,58 €	16.757,84 €
16.267,46 €	16.266,07 €	16.249,69 €	16.270,55 €	16.242,43 €
16.517,60 €	16.517,60 €	16.517,60 €	16.517,60 €	16.517,60 €
16.677,04 €	16.597,47 €	16.517,60 €	16.437,56 €	16.358,31 €

I	TÉCNICO/A NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1.138,44 €	1.133,15 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €
I	GERENTE/A DE CENTRO DE RESTAURACIÓN MODERNA	1.138,44 €	1.133,15 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €
I	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING.	1.138,44 €	1.138,44 €	1.138,44 €	1.138,44 €	1.138,44 €
		- €	- €	- €	- €	- €
II	RECEPCIONISTA	1.084,50 €	1.084,40 €	1.083,31 €	1.083,09 €	1.082,83 €
II	CONSERJE/A	1.111,80 €	1.106,50 €	1.101,17 €	1.095,84 €	1.090,55 €
II	ADMINISTRATIVO/A	1.084,50 €	1.084,40 €	1.083,31 €	1.083,09 €	1.082,83 €
II	RELACIONES PÚBLICAS	1.085,19 €	1.082,43 €	1.079,78 €	1.074,49 €	1.072,58 €
II	COMERCIAL	1.085,19 €	1.082,43 €	1.079,78 €	1.074,49 €	1.072,58 €
II	JEFE/A DE PARTIDA	1.085,19 €	1.084,94 €	1.084,90 €	1.084,70 €	1.084,63 €
II	COGINERO/A	1.084,50 €	1.084,40 €	1.083,31 €	1.083,09 €	1.082,83 €
II	REPOSTERO/A	1.084,50 €	1.084,40 €	1.083,31 €	1.083,09 €	1.082,83 €
II	ENCARGADO/A DE ECONOMATO	1.082,58 €	1.082,34 €	1.082,09 €	1.081,85 €	1.081,63 €
II	JEFE/A DE SECTOR	1.085,19 €	1.084,94 €	1.084,90 €	1.084,70 €	1.084,63 €
II	CAMARERO/A	1.084,50 €	1.084,40 €	1.083,31 €	1.083,09 €	1.082,83 €
II	REPARTIDOR/A	1.084,50 €	1.084,40 €	1.083,31 €	1.083,09 €	1.082,83 €
II	BARMAN	1.138,44 €	1.133,15 €	1.127,80 €	1.122,77 €	1.117,19 €
II	SUMILLER	1.084,50 €	1.084,40 €	1.083,31 €	1.084,70 €	1.082,83 €
II	SUPERVISOR/A DE CATERING	1.101,17 €	1.101,17 €	1.101,17 €	1.101,17 €	1.101,17 €
II	ENCARGADO/A GENERAL	1.111,80 €	1.106,50 €	1.101,17 €	1.095,84 €	1.090,55 €



16.267,46 €	16.266,07 €	16.249,69 €	16.246,29 €	16.242,43 €
16.277,81 €	16.274,10 €	16.273,49 €	16.270,55 €	16.269,47 €
16.517,60 €	16.517,60 €	16.517,60 €	16.517,60 €	16.517,60 €
16.677,04 €	16.597,47 €	16.517,60 €	16.437,56 €	16.358,31 €
16.677,04 €	16.597,47 €	16.517,60 €	16.437,56 €	16.358,31 €
16.677,04 €	16.597,47 €	16.517,60 €	16.437,56 €	16.358,31 €
€	- €	- €	- €	- €
15.875,34 €	15.874,10 €	15.857,11 €	15.853,55 €	15.849,85 €
15.875,34 €	15.874,10 €	15.857,11 €	15.853,55 €	15.896,20 €
15.875,34 €	15.874,10 €	15.857,11 €	15.853,55 €	15.896,20 €
15.838,88 €	15.837,33 €	15.835,17 €	15.833,31 €	15.831,77 €
15.838,88 €	15.837,33 €	15.835,17 €	15.833,31 €	15.831,77 €
15.838,88 €	15.837,33 €	15.835,17 €	15.833,31 €	15.831,77 €
15.885,84 €	15.881,98 €	15.879,82 €	15.878,43 €	15.876,42 €
15.838,88 €	15.837,33 €	15.835,17 €	15.833,31 €	15.831,77 €

II	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1.084,50 €	1.084,40 €	1.083,31 €	1.083,09 €	1.082,83 €
II	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1.085,19 €	1.084,94 €	1.084,90 €	1.084,70 €	1.084,63 €
II	JEFE/A DE EQUIPO CONDUCT. CATER.	1.101,17 €	1.101,17 €	1.101,17 €	1.101,17 €	1.101,17 €
II	TECNICO/A DE SERV DE BALNEARIOS Y TERMIALES	1.111,80 €	1.106,50 €	1.101,17 €	1.095,84 €	1.090,55 €
II	TÉCNICO/A NIVEL INTERMEDIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1.111,80 €	1.106,50 €	1.101,17 €	1.095,84 €	1.090,55 €
II	SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA	1.111,80 €	1.106,50 €	1.101,17 €	1.095,84 €	1.090,55 €
		- €	- €	- €	- €	- €
III	AYUDTE/A DE RECEPCION Y CONSER.	1.058,36 €	1.058,27 €	1.057,14 €	1.056,90 €	1.056,66 €
III	AYUDANTEA ADMINISTRATIVO/A	1.058,36 €	1.058,27 €	1.057,14 €	1.056,90 €	1.059,75 €
III	TELEFONISTA	1.058,36 €	1.058,27 €	1.057,14 €	1.056,90 €	1.059,75 €
III	AYUDANTEA DE ECONOMATO	1.055,93 €	1.055,82 €	1.055,68 €	1.055,55 €	1.055,45 €
III	AYUDANTE/A DE COCINA O CATERING	1.055,93 €	1.055,82 €	1.055,68 €	1.055,55 €	1.055,45 €
III	AYUDANTE/A DE CAMARERO	1.055,93 €	1.055,82 €	1.055,68 €	1.055,55 €	1.055,45 €
III	CAMARERO/A DE PISOS	1.059,06 €	1.058,80 €	1.058,65 €	1.058,56 €	1.058,43 €
III	ESPECIALISTA DE MANTE. Y SERVICIOS	1.055,93 €	1.055,82 €	1.055,68 €	1.055,55 €	1.055,45 €



15.490,17 €	15.490,17 €	15.490,17 €	15.490,17 €	15.490,17 €	15.490,17 €
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

IV	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING	1.032,68 €	1.032,68 €	1.032,68 €	1.032,68 €	1.032,68 €	1.032,68 €	1.032,68 €
----	--	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

LOS TRABAJADORES/AS DE 16 Y 17 AÑOS PERCIBIRAN EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL VIGENTE EN CADA MOMENTO

ANEXO DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022 DEL CONVENIO DE HOSTELERIA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL CONVENIO EN SUS DIFERENTES ARTÍCULOS					MENSUAL
---	--	--	--	--	---------

Año 2022

ART. 21º-PLUS TRANSPORTE					38,06
ART. 21º- MANUTENCIÓN					36,24
ART. 21º IDIOMAS					36,26
ART. 22 - ÚTILES Y HERRAMIENTAS					10
ART. 29 - ROPA DE TRABAJO					22,00

ART. 25 - PÓLIZA DE SEGUROS					25.000,00
-----------------------------	--	--	--	--	-----------

TABLAS SALARIALES CASTELLON AÑO 2023 (INCREMENTO 4%)

SALARIO CON AUMENTO 4%

GR	CARGO	especial	Primera	segunda	tercera	cuarta
		5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
		5 tened	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor
		sumado un 4%				
I	JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.183,98 €	1.178,59 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €
I	SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.156,27 €	1.155,55 €	1.155,50 €	1.155,31 €	1.155,20 €
I	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.183,98 €	1.178,48 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €
I	JEFE/A COMERCIAL	1.183,98 €	1.178,48 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €
I	PRIMER CONSERJE/A	1.156,27 €	1.155,55 €	1.155,50 €	1.155,31 €	1.155,20 €
I	JEFE/A DE COCINA	1.183,98 €	1.178,48 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €
I	SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	1.156,27 €	1.155,55 €	1.155,50 €	1.155,31 €	1.155,20 €
I	JEFE/A DE CATERING	1.172,91 €	1.172,91 €	1.172,91 €	1.172,91 €	1.172,91 €
I	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.183,98 €	1.178,48 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €
I	2º JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.156,27 €	1.155,55 €	1.155,50 €	1.155,31 €	1.155,20 €
I	RESPONS. DE SERV DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.183,98 €	1.178,48 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €
I	TÉCNICO/A NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1.183,98 €	1.178,48 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €

SALARIOS ANUALES AÑO 2023 (INCREMENTO 4%)

especial	Primera	segunda	tercera	cuarta
5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
5 tened	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor
especial	Primera	segunda	tercera	cuarta
5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
5 tened	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor
especial	Primera	segunda	tercera	cuarta
5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
5 tened	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor
especial	Primera	segunda	tercera	cuarta
5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
5 tened	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor
17.759,64 €	17.678,82 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.344,12 €	17.333,19 €	17.332,55 €	17.329,66 €	17.328,05 €
17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.344,12 €	17.333,19 €	17.332,55 €	17.329,66 €	17.328,05 €
17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.344,12 €	17.333,19 €	17.332,55 €	17.329,66 €	17.328,05 €
17.759,64 €	17.678,82 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.344,12 €	17.333,19 €	17.332,55 €	17.329,66 €	17.328,05 €
17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.344,12 €	17.333,19 €	17.332,55 €	17.329,66 €	17.328,05 €
17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.344,12 €	17.333,19 €	17.332,55 €	17.329,66 €	17.328,05 €
17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.344,12 €	17.333,19 €	17.332,55 €	17.329,66 €	17.328,05 €
17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
17.344,12 €	17.333,19 €	17.332,55 €	17.329,66 €	17.328,05 €

I	GERENTE/A DE CENTRO DE RESTAUR MODERNA	1.183,98 €	1.178,48 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €	17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
I	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING	1.183,98 €	1.183,98 €	1.183,98 €	1.183,98 €	1.183,98 €	17.759,64 €	17.759,64 €	17.759,64 €	17.759,64 €	17.759,64 €
II	RECEPCIONISTA	1.127,88 €	1.127,78 €	1.126,65 €	1.126,41 €	1.126,14 €	16.918,16 €	16.916,71 €	16.899,68 €	16.896,14 €	16.892,13 €
II	CONSERJE/A	1.156,27 €	1.150,76 €	1.145,22 €	1.139,67 €	1.134,18 €	17.344,12 €	17.261,37 €	17.178,30 €	17.095,07 €	17.012,64 €
II	ADMINISTRATIVO/A	1.127,88 €	1.127,78 €	1.126,65 €	1.126,41 €	1.126,14 €	16.918,16 €	16.916,71 €	16.899,68 €	16.896,14 €	16.892,13 €
II	RELACIONES PUBLICAS	1.128,59 €	1.125,72 €	1.122,97 €	1.117,47 €	1.115,48 €	16.928,92 €	16.885,86 €	16.844,57 €	16.761,98 €	16.732,25 €
II	COMERCIAL	1.128,59 €	1.125,72 €	1.122,97 €	1.117,47 €	1.115,48 €	16.928,92 €	16.885,86 €	16.844,57 €	16.761,98 €	16.732,25 €
II	JEFE/A DE PARTIDA	1.128,59 €	1.128,34 €	1.128,29 €	1.128,09 €	1.128,02 €	16.928,92 €	16.925,07 €	16.924,42 €	16.921,37 €	16.920,25 €
II	COGINERO/A	1.127,88 €	1.127,78 €	1.126,65 €	1.126,41 €	1.126,14 €	16.918,16 €	16.916,71 €	16.899,68 €	16.896,14 €	16.892,13 €
II	REPOSTERO/A	1.127,88 €	1.127,78 €	1.126,65 €	1.126,41 €	1.126,14 €	16.918,16 €	16.916,71 €	16.899,68 €	16.896,14 €	16.892,13 €
II	ENCARGADOA DE ECONOMATO	1.125,88 €	1.125,64 €	1.125,37 €	1.125,12 €	1.124,90 €	16.888,27 €	16.884,58 €	16.880,56 €	16.876,86 €	16.873,49 €
II	JEFE/A DE SECTOR	1.128,59 €	1.128,34 €	1.128,29 €	1.128,09 €	1.128,02 €	16.928,92 €	16.925,07 €	16.924,42 €	16.921,37 €	16.920,25 €
II	CAMARERO/A	1.127,88 €	1.127,78 €	1.126,65 €	1.126,41 €	1.126,14 €	16.918,16 €	16.916,71 €	16.899,68 €	16.896,14 €	16.892,13 €
II	REPARTIDOR/A	1.127,88 €	1.127,78 €	1.126,65 €	1.126,41 €	1.126,14 €	16.918,16 €	16.916,71 €	16.899,68 €	16.896,14 €	16.892,13 €
II	BARMAN	1.183,98 €	1.178,48 €	1.172,91 €	1.167,68 €	1.161,88 €	17.759,64 €	17.677,21 €	17.593,66 €	17.515,24 €	17.428,16 €
II	SUMILLER	1.127,88 €	1.127,78 €	1.126,65 €	1.128,09 €	1.126,14 €	16.918,16 €	16.916,71 €	16.899,68 €	16.921,37 €	16.892,13 €
II	SUPERVISOR/A DE CATERING	1.145,22 €	1.145,22 €	1.145,22 €	1.145,22 €	1.145,22 €	17.178,30 €	17.178,30 €	17.178,30 €	17.178,30 €	17.178,30 €
II	ENCARGADO/A GENERAL	1.156,27 €	1.150,76 €	1.145,22 €	1.139,67 €	1.134,18 €	17.344,12 €	17.261,37 €	17.178,30 €	17.095,07 €	17.012,64 €
II	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1.127,88 €	1.127,78 €	1.126,65 €	1.126,41 €	1.126,14 €	16.918,16 €	16.916,71 €	16.899,68 €	16.896,14 €	16.892,13 €
II	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1.128,59 €	1.128,34 €	1.128,29 €	1.128,09 €	1.128,02 €	16.928,92 €	16.925,07 €	16.924,42 €	16.921,37 €	16.920,25 €



17.178,30 €	17.178,30 €	17.178,30 €	17.178,30 €	17.178,30 €	17.178,30 €	17.178,30 €
17.344,12 €	17.261,37 €	17.178,30 €	17.095,07 €	17.012,64 €	17.012,64 €	17.012,64 €
17.344,12 €	17.261,37 €	17.178,30 €	17.095,07 €	17.012,64 €	17.012,64 €	17.012,64 €
17.344,12 €	17.261,37 €	17.178,30 €	17.095,07 €	17.012,64 €	17.012,64 €	17.012,64 €
€	€	- €	- €	- €	- €	- €
16.510,35 €	16.509,07 €	16.491,39 €	16.487,70 €	16.483,84 €	16.483,84 €	16.483,84 €
16.510,35 €	16.509,07 €	16.491,39 €	16.487,70 €	16.532,04 €	16.532,04 €	16.532,04 €
16.510,35 €	16.509,07 €	16.491,39 €	16.487,70 €	16.532,04 €	16.532,04 €	16.532,04 €
16.472,43 €	16.470,82 €	16.468,58 €	16.466,65 €	16.465,04 €	16.465,04 €	16.465,04 €
16.472,43 €	16.470,82 €	16.468,58 €	16.466,65 €	16.465,04 €	16.465,04 €	16.465,04 €
16.472,43 €	16.470,82 €	16.468,58 €	16.466,65 €	16.465,04 €	16.465,04 €	16.465,04 €
16.521,28 €	16.517,26 €	16.515,01 €	16.513,57 €	16.511,48 €	16.511,48 €	16.511,48 €
16.472,43 €	16.470,82 €	16.468,58 €	16.466,65 €	16.465,04 €	16.465,04 €	16.465,04 €
16.082,94 €	16.082,94 €	16.082,94 €	16.082,94 €	16.082,94 €	16.082,94 €	16.082,94 €

II	JEFE/A DE EQUIPO CONDUCT. CATER.	1.145,22 €	1.145,22 €	1.145,22 €	1.145,22 €	1.145,22 €	1.145,22 €
II	TÉCNICO/A DE SERV DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.156,27 €	1.150,76 €	1.145,22 €	1.139,67 €	1.134,18 €	1.134,18 €
II	TÉCNICO/A NIVEL INTERMEDIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1.156,27 €	1.150,76 €	1.145,22 €	1.139,67 €	1.134,18 €	1.134,18 €
II	SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA	1.156,27 €	1.150,76 €	1.145,22 €	1.139,67 €	1.134,18 €	1.134,18 €
		- €	- €	- €	- €	- €	- €
III	AYUDTE/A DE RECEPCION Y CONSER.	1.100,69 €	1.100,60 €	1.099,43 €	1.099,18 €	1.098,92 €	1.098,92 €
III	AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A	1.100,69 €	1.100,60 €	1.099,43 €	1.099,18 €	1.102,14 €	1.102,14 €
III	TELEFONISTA	1.100,69 €	1.100,60 €	1.099,43 €	1.099,18 €	1.102,14 €	1.102,14 €
III	AYUDANTEA DE ECONOMATO	1.098,16 €	1.098,05 €	1.097,91 €	1.097,78 €	1.097,67 €	1.097,67 €
III	AYUDANTE/A DE COCINA O CATERING	1.098,16 €	1.098,05 €	1.097,91 €	1.097,78 €	1.097,67 €	1.097,67 €
III	AYUDANTE/A DE CAMARERO	1.098,16 €	1.098,05 €	1.097,91 €	1.097,78 €	1.097,67 €	1.097,67 €
III	CAMARERO/A DE PISOS	1.101,42 €	1.101,15 €	1.101,00 €	1.100,90 €	1.100,77 €	1.100,77 €
III	ESPECIALISTA DE MANTE. Y SERVICIOS	1.098,16 €	1.098,05 €	1.097,91 €	1.097,78 €	1.097,67 €	1.097,67 €
III	AYUDTE/A DE JEFE/A DE EQUIPO DE CATER.	1.072,20 €	1.072,20 €	1.072,20 €	1.072,20 €	1.072,20 €	1.072,20 €



III	ESPECIALISTA DE SERVICIOS DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.100,69 €	1.100,60 €	1.099,43 €	1.099,18 €	1.098,92 €	16.510,35 €	16.509,07 €	16.491,39 €	16.487,70 €	16.483,84 €
III	PREPARADOR/A DE RESTAURACION MODERNA	1.100,69 €	1.100,60 €	1.099,43 €	1.099,18 €	1.098,92 €	16.510,35 €	16.509,07 €	16.491,39 €	16.487,70 €	16.483,84 €
III	ESPECIALISTA MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING	1.100,69 €	1.100,69 €	1.100,69 €	1.100,69 €	1.100,69 €	16.510,35 €	16.510,35 €	16.510,35 €	16.510,35 €	16.510,35 €
		- €	- €	- €	- €	- €	€	- €	- €	- €	- €
IV	AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERVÍA	1.073,99 €	1.073,93 €	1.073,76 €	1.073,67 €	1.073,57 €	16.109,78 €	16.108,97 €	16.106,40 €	16.105,12 €	16.103,51 €
IV	AUXILIAR DE COCINA O CATERING	1.072,20 €	1.072,09 €	1.071,95 €	1.071,82 €	1.071,69 €	16.082,94 €	16.081,34 €	16.079,25 €	16.077,32 €	16.075,39 €
IV	AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	1.072,20 €	1.072,09 €	1.071,95 €	1.071,82 €	1.071,69 €	16.082,94 €	16.081,34 €	16.079,25 €	16.077,32 €	16.075,39 €
IV	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1.072,20 €	1.072,09 €	1.071,95 €	1.071,82 €	1.071,69 €	16.082,94 €	16.081,34 €	16.079,25 €	16.077,32 €	16.075,39 €
IV	ANIMADOR/A TURISTICO/A TIEMPO LIBRE	1.090,00 €	1.090,00 €	1.090,00 €	1.090,00 €	1.090,00 €	16.349,99 €	16.349,99 €	16.349,99 €	16.349,99 €	16.349,99 €
IV	AUX DE SERVICIO DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.073,99 €	1.073,93 €	1.073,76 €	1.073,67 €	1.073,57 €	16.109,78 €	16.108,97 €	16.106,40 €	16.105,12 €	16.103,51 €
IV	AUXILIAR DE RESTAURACION MODERNA	1.073,99 €	1.073,93 €	1.073,76 €	1.073,67 €	1.073,57 €	16.109,78 €	16.108,97 €	16.106,40 €	16.105,12 €	16.103,51 €
IV	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING	1.073,99 €	1.073,99 €	1.073,99 €	1.074,20 €	1.073,99 €	16.109,78 €	16.109,78 €	16.109,78 €	16.112,99 €	16.109,78 €



LOS TRABAJADORES/AS DE 16 Y 17 AÑOS PERCIBIRAN EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL VIGENTE EN CADA MOMENTO

ANEXO DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023 DEL CONVENIO DE HOSTELERIA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL CONVENIO EN SUS DIFERENTES ARTÍCULOS	MENSUAL
Año 2023	
ART. 21º-PLUS TRANSPORTE	39,58
ART. 21º- MANUTENCIÓN	37,68
ART. 21º IDIOMAS	37,71
ART. 22 - ÚTILES Y HERRAMIENTAS	10,4
ART. 29 - ROPA DE TRABAJO	22,88
ART. 25 - PÓLIZA DE SEGUROS	25.000,00

TABLAS SALARIALES CASTELLON AÑO 2024 (INCREMENTO 4%)

SALARIO CON AUMENTO 4%

GR	CARGO	especial	Primera	segunda	tercera	cuarta
	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella	
	5 tenedor	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor	
		sumado un 4%				
I	JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.231,33 €	1.225,73 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €
I	SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.202,53 €	1.201,77 €	1.201,72 €	1.201,52 €	1.201,41 €
I	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.231,33 €	1.225,62 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €
I	JEFE/A COMERCIAL	1.231,33 €	1.225,62 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €
I	PRIMER CONSERJE/A	1.202,53 €	1.201,77 €	1.201,72 €	1.201,52 €	1.201,41 €
I	JEFE/A DE COCINA	1.231,33 €	1.225,62 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €
I	SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	1.202,53 €	1.201,77 €	1.201,72 €	1.201,52 €	1.201,41 €
I	JEFE/A DE CATERING	1.219,83 €	1.219,83 €	1.219,83 €	1.219,83 €	1.219,83 €
I	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.231,33 €	1.225,62 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €
I	2º JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.202,53 €	1.201,77 €	1.201,72 €	1.201,52 €	1.201,41 €
I	RESPONS. DE SERV DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.231,33 €	1.225,62 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €
I	TÉCNICO/A NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1.231,33 €	1.225,62 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €

SALARIOS ANUALES AÑO 2024 (INCREMENTO 4%)

especial	Primera	segunda	tercera	cuarta
5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
5 tened	4 tened	3 tened	2 tened	1 tenedor
salario anual 2024	salario anual 2024	salario anual 2024	salario anual 2024	salario anual 2024
18.470,02 €	18.385,97 €	18.297,40 €	18.215,85 €	18.125,28 €
18.037,89 €	18.026,52 €	18.025,85 €	18.022,85 €	18.021,17 €
18.470,02 €	18.384,30 €	18.297,40 €	18.215,85 €	18.125,28 €
18.470,02 €	18.384,30 €	18.297,40 €	18.215,85 €	18.125,28 €
18.037,89 €	18.026,52 €	18.025,85 €	18.022,85 €	18.021,17 €
18.470,02 €	18.384,30 €	18.297,40 €	18.215,85 €	18.125,28 €
18.037,89 €	18.026,52 €	18.025,85 €	18.022,85 €	18.021,17 €
18.297,40 €	18.297,40 €	18.297,40 €	18.297,40 €	18.297,40 €
18.470,02 €	18.384,30 €	18.297,40 €	18.215,85 €	18.125,28 €
18.037,89 €	18.026,52 €	18.025,85 €	18.022,85 €	18.021,17 €
18.470,02 €	18.384,30 €	18.297,40 €	18.215,85 €	18.125,28 €



18.470,02 €	18.384,30 €	18.297,40 €	18.215,85 €	18.125,28 €
18.470,02 €	18.470,02 €	18.470,02 €	18.470,02 €	18.470,02 €
€	€	€	€	€
17.594,88 €	17.593,38 €	17.575,67 €	17.571,99 €	17.567,81 €
18.037,89 €	17.951,83 €	17.865,43 €	17.778,87 €	17.693,14 €
17.594,88 €	17.593,38 €	17.575,67 €	17.571,99 €	17.567,81 €
17.606,08 €	17.561,30 €	17.518,35 €	17.432,46 €	17.401,54 €
17.606,08 €	17.561,30 €	17.518,35 €	17.432,46 €	17.401,54 €
17.606,08 €	17.602,07 €	17.601,40 €	17.598,23 €	17.597,06 €
17.594,88 €	17.593,38 €	17.575,67 €	17.571,99 €	17.567,81 €
17.594,88 €	17.593,38 €	17.575,67 €	17.571,99 €	17.567,81 €
17.563,80 €	17.559,96 €	17.555,78 €	17.551,94 €	17.548,43 €
17.606,08 €	17.602,07 €	17.601,40 €	17.598,23 €	17.597,06 €
17.594,88 €	17.593,38 €	17.575,67 €	17.571,99 €	17.567,81 €
17.594,88 €	17.593,38 €	17.575,67 €	17.571,99 €	17.567,81 €
18.470,02 €	18.384,30 €	18.297,40 €	18.215,85 €	18.125,28 €
17.594,88 €	17.593,38 €	17.575,67 €	17.598,23 €	17.567,81 €
17.865,43 €	17.865,43 €	17.865,43 €	17.865,43 €	17.865,43 €
18.037,89 €	17.951,83 €	17.865,43 €	17.778,87 €	17.693,14 €
17.594,88 €	17.593,38 €	17.575,67 €	17.571,99 €	17.567,81 €
17.606,08 €	17.602,07 €	17.601,40 €	17.598,23 €	17.597,06 €

I	GERENTE/A DE CENTRO DE RESTAUR MODERNA	1.231,33 €	1.225,62 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €
I	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING	1.231,33 €	1.231,33 €	1.231,33 €	1.231,33 €	1.231,33 €
II	RECEPCIONISTA	1.172,99 €	1.172,89 €	1.171,71 €	1.171,47 €	1.171,19 €
II	CONSERJE/A	1.202,53 €	1.196,79 €	1.191,03 €	1.185,26 €	1.179,54 €
II	ADMINISTRATIVO/A	1.172,99 €	1.172,89 €	1.171,71 €	1.171,47 €	1.171,19 €
II	RELACIONES PUBLICAS	1.173,74 €	1.170,75 €	1.167,89 €	1.162,16 €	1.160,10 €
II	COMERCIAL	1.173,74 €	1.170,75 €	1.167,89 €	1.162,16 €	1.160,10 €
II	JEFE/A DE PARTIDA	1.173,74 €	1.173,47 €	1.173,43 €	1.173,22 €	1.173,14 €
II	COGINERO/A	1.172,99 €	1.172,89 €	1.171,71 €	1.171,47 €	1.171,19 €
II	REPOSTERO/A	1.172,99 €	1.172,89 €	1.171,71 €	1.171,47 €	1.171,19 €
II	ENCARGADO/A DE ECONOMATO	1.170,92 €	1.170,66 €	1.170,39 €	1.170,13 €	1.169,90 €
II	JEFE/A DE SECTOR	1.173,74 €	1.173,47 €	1.173,43 €	1.173,22 €	1.173,14 €
II	CAMARERO/A	1.172,99 €	1.172,89 €	1.171,71 €	1.171,47 €	1.171,19 €
II	REPARTIDOR/A	1.172,99 €	1.172,89 €	1.171,71 €	1.171,47 €	1.171,19 €
II	BARMAN	1.231,33 €	1.225,62 €	1.219,83 €	1.214,39 €	1.208,35 €
II	SUMILLER	1.172,99 €	1.172,89 €	1.171,71 €	1.173,22 €	1.171,19 €
II	SUPERVISOR/A DE CATERING	1.191,03 €	1.191,03 €	1.191,03 €	1.191,03 €	1.191,03 €
II	ENCARGADO/A GENERAL	1.202,53 €	1.196,79 €	1.191,03 €	1.185,26 €	1.179,54 €
II	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	1.172,99 €	1.172,89 €	1.171,71 €	1.171,47 €	1.171,19 €
II	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1.173,74 €	1.173,47 €	1.173,43 €	1.173,22 €	1.173,14 €

17.170,77 €	17.169,43 €	17.151,05 €	17.147,20 €	17.143,19 €
17.170,77 €	17.169,43 €	17.151,05 €	17.147,20 €	17.143,19 €
17.170,77 €	17.170,77 €	17.170,77 €	17.170,77 €	17.170,77 €
€	€	€	€	€
16.754,17 €	16.753,33 €	16.750,66 €	16.749,32 €	16.747,65 €
16.726,26 €	16.724,59 €	16.722,42 €	16.720,41 €	16.718,41 €
16.726,26 €	16.724,59 €	16.722,42 €	16.720,41 €	16.718,41 €
16.726,26 €	16.724,59 €	16.722,42 €	16.720,41 €	16.718,41 €
17.003,99 €	17.003,99 €	17.003,99 €	17.003,99 €	17.003,99 €
16.754,17 €	16.753,33 €	16.750,66 €	16.749,32 €	16.747,65 €
16.754,17 €	16.753,33 €	16.750,66 €	16.749,32 €	16.747,65 €
16.754,17 €	16.754,17 €	16.754,17 €	16.757,51 €	16.754,17 €

III	ESPECIALISTA DE SERVICIOS DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.144,72 €	1.144,63 €	1.143,40 €	1.143,15 €	1.142,88 €
III	PREPARADOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA	1.144,72 €	1.144,63 €	1.143,40 €	1.143,15 €	1.142,88 €
III	ESPECIALISTA MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING	1.144,72 €	1.144,72 €	1.144,72 €	1.144,72 €	1.144,72 €
IV	AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA	1.116,94 €	1.116,89 €	1.116,71 €	1.116,62 €	1.116,51 €
IV	AUXILIAR DE COCINA O CATERING	1.115,08 €	1.114,97 €	1.114,83 €	1.114,69 €	1.114,56 €
IV	AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	1.115,08 €	1.114,97 €	1.114,83 €	1.114,69 €	1.114,56 €
IV	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1.115,08 €	1.114,97 €	1.114,83 €	1.114,69 €	1.114,56 €
IV	ANIMADOR/A TURÍSTICO/A TIEMPO LIBRE	1.133,60 €	1.133,60 €	1.133,60 €	1.133,60 €	1.133,60 €
IV	AUX DE SERVICIO DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.116,94 €	1.116,89 €	1.116,71 €	1.116,62 €	1.116,51 €
IV	AUXILIAR DE RESTAURACIÓN MODERNA	1.116,94 €	1.116,89 €	1.116,71 €	1.116,62 €	1.116,51 €
IV	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING	1.116,94 €	1.116,94 €	1.116,94 €	1.117,17 €	1.116,94 €



LOS TRABAJADORES/AS DE 16 Y 17 AÑOS PERCIBIRAN EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL VIGENTE EN CADA MOMENTO

ANEXO DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024 DEL CONVENIO DE HOSTELERIA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL CONVENIO EN SUS DIFERENTES ARTÍCULOS	MENSUAL
Año 2024	
ART. 21º-PLUS TRANSPORTE	41,16
ART. 21º- MANUTENCIÓN	39,19
ART. 21º IDIOMAS	39,21
ART. 22 - ÚTILES Y HERRAMIENTAS	10,81
ART. 29 - ROPA DE TRABAJO	23,79
ART. 25 - PÓLIZA DE SEGUROS	25.000,00