

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2856 *Resolución de 24 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva.*

Visto el texto del I Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código de convenio núm. 99100165012016), que fue suscrito, con fecha 17 de noviembre de 2015, de una parte, por la organización empresarial Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social (FEADRS), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (Servicios-CC.OO.) y Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT (SMC-UGT), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de febrero de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Arandal.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE RESTAURACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del convenio de una parte la Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social (FEADRS) y de otra la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO) y la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT); que cuentan con legitimación inicial, plena y decisoria de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores para la firma del presente convenio colectivo de eficacia general.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 59.1 del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería el ámbito de aplicación funcional será el de las empresas y trabajadores/as del sector de Restauración Colectiva. Se entiende por servicio de restauración colectiva, aquel que

realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de restauración colectiva. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación las actividades de catering aéreo así como la hostelería tradicional que se presta en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.)

Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general. Así como las diversas unidades de gestión anexas abiertas al público que la contrata, concesión o contrato de prestación incluya si fueran auxiliares de aquella (prestaciones accesorias en el denominado «cliente cautivo»).

Se incluyen en el ámbito funcional las actividades auxiliares como el asesoramiento y gestión en materia dietética, el suministro de materias primas al cliente principal y cuantas actividades auxiliares complementen el servicio de restauración. Se incluye expresamente el «catering» de eventos realizado por las empresas encuadradas en este ámbito de aplicación.

Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que tengan como actividad principal las propias del sector de la restauración colectiva. Por lo que será de aplicación a las empresas del grupo empresarial, cuando desarrollen otras actividades complementarias o afines. Y cuando presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal.

Se excepcionan expresamente del ámbito, las actividades reguladas en el Convenio Colectivo de Gestión Directa del País Vasco y el Convenio Colectivo de Monitores de Aragón.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente acuerdo será de aplicación a todas las empresas y trabajadoras/es que operen en el Estado español. Además se aplicará al personal contratado en España por empresas españolas para prestar servicios en el extranjero, que en este caso tendrán consideración de mínimos.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Las materias reguladas serán de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadoras y trabajadores, que prestan sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 de Estatuto de los Trabajadores.

Se exceptúan las personas comprendidas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

Sin perjuicio de las situaciones de concurrencia (que deberán de respetarse si son imperativas) el presente convenio colectivo será de aplicación con una vigencia inicial desde el 1 de enero del 2015, hasta el 31 de diciembre de 2018, salvo que en el propio texto se indique otra vigencia distinta para alguna concreta materia.

No obstante, es voluntad de los firmantes la aplicación de este I Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva en todas las provincias y comunidades autónomas del estado, por lo que y a los efectos de inclusión de algunas provincias o comunidades autónomas, su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 6. *Denuncia y negociación del II Convenio Colectivo.*

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará, para la constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación, a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.

Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 7. *Garantía personal. Compensación y absorción.*

En relación a la compensación y absorción y hasta el momento de la reestructuración salarial, se mantendrán vigentes las cláusulas recogidas en los distintos convenios sectoriales que se vinieran aplicando.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras tanto salariales, como condiciones más beneficiosas a sus trabajadores, que deriven bien de acuerdos con la representación unitaria o bien de acuerdos individuales, y que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente convenio, mantendrán la naturaleza de dichos conceptos, es decir si eran compensables y absorbibles lo seguirán siendo y si no lo eran no.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo Convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial que afectara a alguno de los artículos del Convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse si así lo requiere alguna de las partes.

Artículo 9. *Prelación de normas.*

Las relaciones laborales de trabajadoras/es y empresas incluidas en su ámbito funcional se regirán por las siguientes normas convencionales:

1.º Por lo dispuesto por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente, esto es, en la actualidad el V ALEH y en un futuro el que pueda, en su caso, sustituirlo.

2.º Por las condiciones fijadas entre las partes en el presente convenio colectivo marco sectorial, con carácter normativo u obligacional, siendo prioritario en las materias concretas tratadas en el presente ámbito negocial. En el caso de una eventual regulación complementaria sobre las materias del ALEH, operaran con preferencia, de forma aclaratoria o suplementaria para el presente ámbito funcional, salvo que las mismas fueren en su totalidad regulación imperativamente reservada en el vigente ALEH. Todo ello, con respecto a lo regulado en el artículo 84.2 ET.

En desarrollo de los artículos 83 y 84 ET, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento. El I Convenio Colectivo del Sector de Colectividades cuenta con una naturaleza de acuerdo marco que establece la estructura de la negociación colectiva del sector y las reglas de concurrencia de los convenios colectivos en el mismo; e incorpora la regulación de condiciones de trabajo, considerando las regulaciones vigentes contenidas en los convenios colectivos de ámbito territorial

menor al estatal. En virtud del artículo 84.4 ET, las materias recogidas y desarrolladas en el presente Convenio Colectivo, son materias reservadas exclusivamente a este ámbito.

En este sentido el presente Convenio Colectivo del Sector de Colectividades será de aplicación a todo el territorio del Estado, con independencia de que se hallen o no cubiertos los ámbitos de negociación colectiva territorial, en las comunidades autónomas, en las provincias o ámbito empresarial, previéndose las reglas de aplicación que correspondan cuando pudiera presentarse supuesto de concurrencia, con el fin de garantizar la vocación estatal, sin exclusión de ningún territorio de su ámbito de aplicación.

Las organizaciones firmantes determinan que no se podrán crear nuevos ámbitos autonómicos, salvo acuerdo en el seno de la Comisión paritaria de este Convenio.

Este Convenio será por tanto el marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 ET, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

La negociación de convenios de empresa en el sector no debe cumplir, por tanto, un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a no fomentar ni admitir las prácticas citadas que tengan como único propósito rebajar las condiciones laborales sectoriales, en concreto, en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Artículo 10. *Comisión paritaria.*

Se designa una Comisión paritaria de las partes firmantes del Acuerdo, compuesta por representantes de las Organizaciones Empresariales y representantes de las organizaciones sindicales.

Las atribuciones de la comisión paritaria serán:

- a) Interpretación del texto del presente Convenio colectivo.
- b) Seguimiento de su aplicación y desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Convenio colectivo hayan atribuido a la Comisión paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones pertinentes. Incorporación y adaptación de los nuevos convenios una vez hayan finalizado su vigencia inicial.
- c) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación del presente convenio colectivo, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos judiciales derivados de la aplicación e interpretación del mismo ante el órgano judicial competente.
- d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del mismo, de conformidad con las reglas previstas en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC V) capítulo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. A tal efecto la Comisión paritaria establecerá la lista de mediadores y árbitros; fomentará la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales; y analizará los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes correspondientes.
- e) En los supuestos de despido colectivo (art. 51 ET), así como en los supuestos de inaplicación (art. 82.3 ET) de las condiciones de trabajo prevista en este convenio, las empresas estarán obligadas a informar de comienzo de cualquiera de estos procesos a la comisión paritaria, y si hubiera desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la misma.

Si finalmente se alcanzara acuerdo entre las partes en cualquiera de los procesos anteriormente indicados, el mismo deberá ser notificado a la comisión paritaria en el plazo máximo de quince días siguientes a su suscripción. La comisión paritaria llevará un registro ad hoc.

Para los procesos de inaplicación de convenio del artículo 82.3 ET, se estará a lo siguiente:

1. La inaplicación del presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET, como medida de carácter excepcional que requiera de una inaplicación temporal de una o varias condiciones, encaminada siempre a evitar la adopción generalizada por parte de las empresas del sector, de mecanismos traumáticos de extinción.

2. La citada inaplicación podrá operar durante un plazo máximo que en ningún caso podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

3. La solicitud la iniciará la empresa, quien la comunicará a la representación de las/os trabajadoras/es designada en los términos previstos en el 82.3 ET. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación necesaria para justificar las causas.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el artículo 82.3 ET, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio de forma que permita agilizar el proceso, teniendo en cuenta el plazo de siete días del que se dispone legalmente para pronunciarse.

Cuando la Comisión paritaria no alcance un acuerdo, se someterá a procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o ante el órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales correspondiente si la inaplicación no supera el ámbito de Comunidad Autónoma, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante.

El acuerdo deberá ser notificado a esta comisión paritaria y a la autoridad laboral.

Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente convenio y gozarán de su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y publicación oficial.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas. Lo expuesto, sin perjuicio de otros plazos que estén establecidos legalmente o provengan de requerimientos legales.

La Comisión paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión paritaria cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, las cuales se indican a continuación:

– Federación Española de Asociaciones Dedicadas a la Restauración Social (FEADRS), calle Castelló número 82, 6.º, izq. 28006 Madrid.

– Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), calle Ramirez de Arellano, número 19 5.ª planta, 28043 Madrid. Correo electrónico: servicios@servicios.ccoo.es

– Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo (SMC-UGT), 28002 Madrid, avenida de América, 25-4.º, correo electrónico: restauracion.social@smcugt.org

Podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión paritaria las autoridades administrativas y judiciales, los órganos de solución extrajudicial de conflictos y las organizaciones sindicales y empresariales integradas en alguna de las entidades firmantes del presente Acuerdo.

Tanto las empresas como las representaciones unitarias o sindicales de las trabajadoras/es podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión paritaria a través de alguna de las organizaciones firmantes de este Convenio.

A efectos de entender de las cuestiones atribuidas a la Comisión paritaria, la misma actuará como Comisión única, compuesta por ocho representantes de la parte empresarial y ocho representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por las organizaciones firmantes, con la composición que seguidamente se detalla:

Por la parte empresarial: FEADRS 8 representantes.

Por la parte sindical:

SMC-UGT: 4 representantes.

FS-CC.OO.: 4 representantes.

Artículo 11. *Solución autónoma de conflictos laborales.*

Por ser materia regulada en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, se estará a lo allí establecido sobre la misma.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del Sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadoras/es.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

De acuerdo con lo previsto en el ALEH se establece un sistema de clasificación profesional que se estructura en grupos profesionales y áreas funcionales. Sin perjuicio de los criterios de niveles retributivos que puedan existir dentro de cada una de las áreas. Por lo que la ordenación de los puestos del presente convenio colectivo según los diferentes niveles salariales lo es exclusivamente a efectos salariales, por puestos de trabajo.

La adscripción a un grupo, área funcional o nivel dentro del grupo se efectuará según el criterio de prevalencia, sin perjuicio de la facultad ordinaria de movilidad dentro del grupo correspondiente, así como de la polivalencia funcional que se hubiere acordado.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral. Los grupos profesionales y las ocupaciones profesionales a los que se refiere el ALEH son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 14. *Adaptación de los grupos profesionales, áreas funcionales y niveles retributivos de la actual estructura territorial al convenio subsectorial.*

Expresamente se declara la neutralidad económica del presente sistema de adaptación de las diferentes clasificaciones profesionales de los convenios territoriales que se incorporan y su aplicación en niveles retributivos, en su proceso de tránsito desde los convenios de aplicación actuales al momento en que sea aplicable el presente Convenio. En consecuencia, la futura homogenización que regulará el sistema de adscripción a los grupos profesionales, no supondrá incremento o decremento salarial alguno o reclasificación profesional, ya que el sistema no conlleva determinación salarial alguna. De igual forma tampoco supone cambios en el aspecto económico de la estructura salarial de los puestos o sistemas utilizados en la negociación colectiva territorial anterior a este convenio. En las posibles discrepancias que puedan surgir, las partes se someterán obligatoriamente y con carácter previo al dictamen de la comisión paritaria del presente convenio colectivo antes de iniciar cualquier acción judicial.

La adecuación de los grupos, áreas y puestos al presente Convenio colectivo de Colectividades en cuanto a niveles retributivos serán la recogida en los anexos del presente Convenio.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39 ET y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, recibirán información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

Dentro del mismo grupo profesional el trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 16. *Lugar de prestación de servicios.*

Las partes se comprometen en el plazo de 6 meses en el seno de la Comisión de Empleo al desarrollo del presente artículo, manteniéndose vigente durante ese tiempo las cláusulas que regulan esta materia en cada convenio colectivo anterior que se venía aplicando.

CAPÍTULO III

Ingreso y contratación

Principios generales de contratación en el sector:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, las

actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de las empresas de trabajo temporal.

c) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales para medir su aplicación, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.

d) Evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, con el objetivo de prevenir abusos.

e) La modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

f) La regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva a efectos de facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad del trabajador y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa.

g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

h) Fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.

i) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en el sector cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.

j) Asegurar como mínimo, en este contexto de internacionalización, que se aplica a los trabajadores contratados en el exterior y/o trasladados y/o desplazados a nuestro país, las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España, ya se trate de acuerdo o convenio colectivo de sector o de empresa, y sea cual sea el ámbito geográfico de aplicación del convenio correspondiente.

k) Las/os trabajadoras/es que sean contratados en más de una ocasión en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo, no tendrán periodo de prueba

l) Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a respetar los ratios de monitoras, personal de cocina y office, que en cada momento marque el Ministerio de Educación así como las diferentes consejerías de educación de las Comunidades Autónomas.

Artículo 17. *Contratación e ingreso en la empresa.*

17.1 Contratos formativos. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 ET y la norma reglamentaria que lo desarrolla, así como lo recogido en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo específicamente establecido en el presente Convenio colectivo.

El salario será el correspondiente de tablas del puesto u ocupación profesional contratada.

En todos los casos, el salario se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

17.2 Contratos de fijos-discontinuos. Se mantendrá lo recogido en los distintos convenios colectivos de origen de cada provincia hasta su desarrollo definitivo en la Comisión de Contratación y Empleo.

17.3 Contratos a tiempo parcial. De conformidad con lo establecido en el artículo 12 ET el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50 % de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en el Acuerdo laboral de hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

17.4 Contratos de duración determinada.

1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) ET la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta 12 (doce) meses trabajados dentro de un período de 18 (dieciocho) meses. Solo podrá realizarse una sola prórroga del contrato.

Para la realización de los servicios extraordinarios o extras propios del sector de la hostelería podrá utilizarse igualmente el contrato eventual por circunstancias de la producción de duración inferior a cuatro semanas. El salario de tales servicios se regirá por lo dispuesto en los correspondientes anexos.

2. Contratos de interinidad. Los trabajadores/as que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador/a con derecho a reserva de su puesto de trabajo, tendrán carácter de interinos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre del trabajador/a sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Serán trabajadores/as fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador/a fijo que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

3. Contratos de obra o servicio. Cuando se contrate al trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

A los contratos realizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, les serán de aplicación las normas vigentes en el momento de su realización.

17.5 Finalización de contrato. Se establece una indemnización de 12 (doce) días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido al que la ley le reconozca esta indemnización, de conformidad con la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha indemnización se abonará junto con la liquidación por saldo y finiquito.

Artículo 18. *Trabajo de colectivos especiales.*

1. Las empresas que empleen un número de personal que exceda de cuarenta y nueve personas vendrán obligadas a emplear a trabajadores o trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Podrían excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado Real Decreto.

2. Favorecer por tanto, la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de 50 o más personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

3. Las empresas promoverán que las acciones de formación profesional se encuentren debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.

4. Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. *Ingresos en la empresa.*

1. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo en su jornada laboral en su consideración mensual.

Artículo 20. *Periodo de prueba.*

Podrá pactarse un periodo de prueba en los términos regulados en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Artículo 21. *Dimisión y término de preaviso.*

1. El trabajador/a que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

- a) Un mes, si ostenta alguno de los puestos de trabajo incluidos en los grupos que figuran en las ocupaciones o puestos de trabajo 1 y 2 del V ALEH.
- b) Quince días si ostenta puesto de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos a los anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once trabajadores/as.

2. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

3. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

4. Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

5. Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

CAPÍTULO IV

Jornada

En la totalidad de las materias de jornada regulados en el capítulo IV será de aplicación la parte general del convenio regulados en este capítulo. Siendo de destacar que existen particularidades para algunos ámbitos recogidos y solo para donde se venían aplicando convenios de hostelería, para esos concretos ámbitos, se seguirán aplicando las normas específicas. Por lo que para un adecuada interpretación de la regulación de la jornada se tendrá que tener presente siempre la regulación general y las concretas normas específicas de cada ámbito que se recogen.

De igual forma, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Cualquier mención a representación legal de los trabajadores en material de jornada del presente convenio, incluido sus disposiciones adicionales también se entienden referidos a las secciones sindicales.

Artículo 22. *Jornada laboral.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1800 horas de trabajo efectivo al año y la jornada máxima semanal será de promedio 40 horas de trabajo efectivo para un trabajador a tiempo completo, en promedio anual.

Sin embargo la jornada máxima será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes:

Convenio de Hostelería	Horas
Cataluña/Catalunya (Restauración Social)	1.791
Albacete, Ciudad Real	1.798
Palencia	1.796
Valencia	1.794
Guipúzcoa/Gipuzkoa	1.723
Ávila, Badajoz, Salamanca	1.792
Soria	1.785
Segovia	1.792
León	1.790
La Rioja, Toledo	1.788
Cáceres	1.786,3
Castellón, Guadalajara	1.784
Asturias, A Coruña	1.782
Burgos	1.774
Cantabria	1.766
Jaén	1.764
Vizcaya/Bizkaia	1.750
Álava/Araba	1.746
Navarra/Nafarroa	1.724
Baleares/ Balears	1.776
Alicante	1.796,38
Valladolid	1.782
Zaragoza	1.776

22.1 Reglas generales.

Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, allí donde exista, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Para determinar la dedicación de los trabajadores/as a tiempo parcial, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual para ese periodo.

Tanto al principio como al final de la jornada el trabajador estará en su puesto de trabajo y en condiciones de su prestación.

Como principio y salvo de regulación específica contemplada en este artículo, la jornada será flexible y podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y de todos los días de la semana. Además de respetar lo que actualmente esté aplicándose, las empresas y las representaciones legales de los trabajadores/as estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan.

La distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal, con las excepciones de turnos, situaciones imprevisibles, etc. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. No obstante, en los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales en el sector de la hostelería, las empresas negociarán con los representantes legales de los trabajadores el descanso mínimo entre jornadas.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un fraccionamiento. La jornada diaria igual o inferior a cuatro horas no podrá ser objeto de fraccionamiento.

22.2 Verificación y ejecución de la jornada anual máxima.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de los trabajadores la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
Huelva.	La concreción del turno de trabajo corresponderá al trabajador /a en el caso de que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.
Jaén.	Las horas irregulares se comunicarán al/a trabajador/a con quince días de antelación, y se compensarán, como máximo, dentro de las cuatro semanas siguientes a su realización.
Asturias.	<p>La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en el Convenio colectivo.</p> <p>El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuado durante periodos de tiempo anunciados previamente a los empleados cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieran la presencia a horas fijas de todos sus miembros. En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los miembros y que ningún trabajador esté durante la noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.</p> <p>Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos domingos y festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para complementar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.</p> <p>Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días de la semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de cotización en la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días y tales trabajadores conservarán respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de Seguridad Social.</p>

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
Huesca.	En caso de fraccionarse la jornada, la misma no podrá exceder de dos partes, teniendo cada una de ellas un mínimo de tres horas, en un período de doce horas, pudiendo el mínimo ser de dos horas, siempre que el trabajador/a resida en la misma localidad del centro de trabajo.
Segovia.	Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 % sobre el salario base.
Valladolid.	Se acuerda establecer la obligatoriedad para todas las empresas del sector de conceder a cada trabajador disfrutar un domingo al mes, suprimiendo, pues, su compensación económica, salvo acuerdo entre las partes.
Cantabria.	<p>Jornada de trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores contratados por una jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, incrementado en un 15% Nocturnidad.</p> <p>Los trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna – entendiéndose por tal, aquella que habitualmente esté comprendida entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, en su totalidad, o al menos en las 3/4 partes de la misma–, recibirán la cuantía económica recogida en las tablas del convenio. Para aquellos trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna y no prestasen servicios todos los días de la semana, el trabajador percibirá una cantidad recogida en el anexo del convenio por cada día en que la realice. Se mantendrá dicha retribución económica del Convenio Provincial de Hostelería.</p> <p>Los trabajadores que no tengan jornada específicamente nocturna, percibirán un incremento de un 15 % sobre cada hora trabajada a partir de las 22 horas (10 horas de la noche).</p> <p>Para aquellas empresas que hubieran venido disfrutando de un sistema diferente de compensación, se mantendrá en los mismos términos como condición más beneficiosa.</p>
Guadalajara.	<p>El exceso que sobre las 40 horas de jornada semanal realice el trabajador y con el tope máximo de 50 horas, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana, siendo factible su compensación en jornadas libres completas, si así se acordara en el calendario laboral anual.</p> <p>Si la duración de la jornada, conforme a lo señalado en el apartado precedente fuera inferior a ocho horas diarias, se procurará, siempre que ello no derive en incremento de plantilla y así lo permita la operatividad del servicio que se realice en régimen de jornada continuada, lo que exige el previo acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores, si existiese, de lo contrario se pactaría de mutuo acuerdo entre las partes, empresa y trabajador.</p>
Toledo.	<p>La prestación de servicios durante los días 24 y 31 de diciembre se ajustará a las siguientes normas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Con carácter general la jornada de trabajo concluirá a las 21:00 horas, procurándose que el día 24 no se presten servicios a partir de la citada hora. Cuando por razones de índole productivas, técnicas, organizativas o de servicio, la empresa precise de los trabajadores la prestación de servicios más allá de la hora anteriormente citada, se favorecerá la turnicidad, de manera que, quienes hayan prestado dicho servicio el día 24, no vendrán obligados a trabajar a partir de la citada hora del día 31 de diciembre. Cuando la estructura de la empresa no permita favorecer la turnicidad en los términos señalados en el apartado anterior y, el trabajador venga obligado a prestar su trabajo el 24 o/y 31 de diciembre y por encima de la referida hora, aquélla compensará a éste con un complemento de 38,88 euros por cada uno de los días trabajados, o con el descanso compensatorio que pacten las partes. Cuando la prestación de servicios sobrepase las 21:00 horas y afecte a dos turnos de trabajo, el complemento señalado en el apartado anterior sólo será percibido por los trabajadores adscritos a uno de los turnos, concretamente, aquel que desarrolle una mayor parte de la jornada laboral en la franja horaria comprendida entre las 21:00 y las 24:00 horas.
Cataluña/Catalunya (restauración social).	<p>En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y, con la finalidad de adecuar la carga de trabajo existente, así como la adaptación competitiva de las empresas favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y calidad del mismo, se reconoce a la empresa la facultad de variar el horario de los trabajadores con jornada continuada, a excepción de los trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal al amparo del artículo 37.5, 6 y 7 del ET. La medida consiste en la facultad de la empresa de efectuar variaciones de horario no superiores a dos horas, ya sea al inicio o a la finalización de la jornada diaria del trabajador y siempre respetando los descansos legales y convencionales así como la jornada máxima diaria vigentes en cada momento.</p> <p>No obstante, la aplicación de dicha medida requerirá la participación e información de la representación legal de los trabajadores, acudiendo al trámite del artículo 41 del ET de modificación sustancial se así fuera necesario teniendo en cuenta el grado de afectación y si estas están o no dentro de las facultades directivas u organizativas del empresario. De no realizar dichos trámites las empresas no podrán utilizar dicha flexibilidad por esta vía.</p>

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
Cáceres.	<p>Mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores que establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajaren para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.</p> <p>Horas nocturnas: Las horas trabajadas por los trabajadores afectados por el presente convenio entre las 22:00 y las 6:00 horas llevarán un recargo por nocturnidad del 50 % sobre el precio de la hora trabajada sin complementos ni pluses siempre que no se trate de trabajadores contratados específicamente para horario nocturno.</p> <p>Tampoco se aplicarán recargos a las horas realizadas por un trabajador que ocasionalmente deba cubrir una ausencia de un trabajador contratado para turno de noche en este caso el trabajador sustituto recibirá el salario del puesto que sustituya durante las horas que realice la sustitución.</p>
A Coruña.	<p>Las horas trabajadas durante el período de 22:00-24:00, tendrán una compensación específica de un 1 % sobre el salario base.</p> <p>Las horas trabajadas de 24:00 a 6:00 de la mañana tienen una compensación específica de un aumento de un 25% sobre el salario base, a menos que el salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo es por su naturaleza nocturno. La jornada de los trabajadores nocturnos no debe exceder de ocho horas por día en un plazo medio de 15 días.</p>
Pontevedra.	<p>Esta jornada anual se podrá repartir semanalmente de las siguientes formas:</p> <ol style="list-style-type: none"> A 8 horas diarias de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos. A 7 horas 15 minutos de lunes a domingo con día y medio de descanso consecutivo. Cualquier otra siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador y dentro de las 1.800 horas anuales y los límites que en materia de jornada diaria y semanal marca la legislación vigente. <p>Los excesos en el tiempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tiempo libre equivalente o serán abonados de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.</p> <ol style="list-style-type: none"> La jornada laboral se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta un 15 % si existen las razones que el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otro de similar rango que se promulgue, reconozca o reconozcan en el futuro, que lo justifican, debiendo comunicarlo la empresa con el preaviso mínimo establecido legalmente con el objeto de garantizar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador/a.
Islas Baleares/Illes Balears.	<p>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.</p> <p>A estos efectos, no se considerará interrupción de jornada el tiempo indispensable para la toma de comidas que, con cargo al trabajador, se estima en treinta minutos. Los representantes legales de los trabajadores podrán negociar una mejor adecuación de la jornada de trabajo, así como la posibilidad de realizar jornadas continuadas en aquellas áreas donde ello fuera posible.</p> <p>En el presente Convenio ha quedado prevista la realización de trabajo durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, por lo que los salarios establecidos en su conjunto lo han sido atendiendo a estas circunstancias, sin perjuicio de la percepción económica contemplada en este convenio, cuando se cumplan las condiciones en el mismo previstas.</p>
S.C. Tenerife.	<p>Jornada nocturna: Tendrán la consideración de horas nocturnas todas las realizadas a partir de las 22 horas y hasta las 6 horas de la mañana. Estas horas serán retribuidas con un 50 % de incremento sobre la hora normal.</p> <p>Si se realizaran más de cuatro horas de forma habitual, ya sean en régimen de jornada partida o continuada, a partir de las 22 horas la percepción del trabajador será de acuerdo con el puesto inmediato superior quedando sin efecto el incremento del 50 %. En tal sentido cuando el número de horas realizadas en el periodo nocturno sea igual o inferior a las cuatro horas habituales que convierte la jornada del trabajador en específicamente nocturna procede el abono de las horas nocturnas en los términos establecidos en el apartado primero del presente artículo. El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.829 horas.</p>
Álava/Araba.	<p>Los días que se establecen en el calendario laboral oficial, como abonables y no recuperables, en el caso de que sean trabajados, se podrán acumular entre sí, y su disfrute se efectuará en fecha que al trabajador le interese, respetándose siempre las necesidades del servicio.</p>
Guipúzcoa/Gipuzkoa.	<p>En los casos que por iniciativa de la empresa le sea modificado el descanso semanal al trabajador y siempre y cuando lo acepte, tendrá opción a que le sea abonado a valor del día festivo o compensar en tiempo con el 150 % debiendo disfrutar el descanso durante la siguiente semana.</p>

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
Vizcaya/Bizkaia.	En casos imprevistos, podrá modificarse el horario establecido, a cuyo efecto la Dirección deberá comunicarlo a los trabajadores con una antelación mínima de doce horas. Acudiendo al trámite del artículo 41 del ET si así fuera preciso.
Valencia.	<p>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 al trabajador con una antelación mínima de cinco días. 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 al trabajador en igual plazo.</p> <p>Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, 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. El número de días al año en que la jornada laboral del trabajador de forma individual pueda verse afectada en cualquiera de los casos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, será como máximo de 35 días; teniendo como límite semanal en los casos de prolongación de la jornada un máximo de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de dos 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 dos semanas consecutivas.</p>
Alicante.	La jornada anual a tiempo completo extrapolada al año queda establecida con arreglo a la fórmula siguiente: 365,00 días naturales; 31,00 días naturales vacaciones; 95,42 días de descanso semanal; 14,00 días de fiesta laboral; 224,58 días laborables; 224,58 días laborables x 8 horas promedio día = 1.796 horas y 38 minutos anuales.
Melilla.	<p>Nocturnidad: Las horas comprendidas entre las 22 horas y la 6 horas. Aquellas jornadas que ocupen en este período más de cuatro horas y media, serán consideradas como nocturna en su totalidad. Los períodos de nocturnidad serán retribuidos con un incremento del 27 % del Salario Base correspondiente, más la antigüedad si la hubiere, salvo que el salario se haya pactado sobre la base de que el trabajo será nocturno por su propia naturaleza o actividad del establecimiento.</p>
Ceuta.	<p>Complemento funcional del Convenio: Los/as trabajadores/as que realicen sus tareas en la franja horaria comprendida entre las 0,00 y las 6,00 horas, verán incrementadas en un 20 % el Salario Base de las horas efectivamente realizadas durante dicho tramo horario.</p>
Las Palmas de Gran Canaria.	<p>Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25 % sobre el salario base/hora del trabajador, a partir de las 24 horas, quedando sin recargo las dos primeras horas nocturnas. Se respetarán los acuerdos que, sobre esta materia, tuvieron las empresas con los trabajadores a 31 de diciembre de 2011.</p>

22.3 Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

A los efectos del precio de las horas extraordinaria será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes:

Convenio de Hostelería	Especialidades
Asturias, León.	Se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria. Serán un máximo de 2 al día, 15 al mes y 80 año. De común acuerdo se pueden compensar con descanso. Y solo para León, si son nocturnas, con un 25 % adicional al recargo.
Vizcaya/Bizkaia.	Máximo de horas anuales 60, el cálculo es 100 % para horas normales y 150 por 100 para horas festivas es decir para aquellas trabajadas durante el descanso semanal del trabajador.
Cádiz, Ceuta.	Se abonarán con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.
Almería.	10,20 euros por hora extra pudiendo ser compensadas con descanso al 150 %.
La Rioja.	Se abonará con un recargo del 75 %. Con un máximo de 80 anuales.
Burgos, Melilla, Ciudad Real, Cuenca, Sevilla, Cantabria.	Se abonarán con un recargo del 75% de la hora ordinaria. Cantabria un máximo de 80 anuales. Y Melilla si son nocturnas del 10 %.
Comunidad Valenciana.	Se abonarán según regulación recogida en el convenio de hostelería provincial.
Zaragoza.	Se abonarán con un recargo del 75%.
S.C. Tenerife.	Son de libre aceptación del trabajador, se compensaran en el plazo de dos meses tras su realización, por periodos de descanso de idéntica duración, para el momento que decida la empresa y el Comité o el trabajador/a. De no poderse acudir por la empresa dentro de ese plazo de dos meses a la compensación horaria, serán satisfechas a valor de salario ordinario, el valor será de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.800 horas).
Ourense, Las Palmas, Madrid, Granada, Sevilla.	Se abonarán con un recargo del 100 % de la hora ordinaria. (En Sevilla se pueden compensar también por descanso.)
Valladolid.	Se abonarán con un recargo 140 %.
Soria.	Se abonarán con un recargo del 150 % de la hora ordinaria.
Navarra/Nafarroa.	Su cuantía será la que se pacte entre el empresario y la RLT, a falta de pacto su cuantía será del 75 % de incremento de la hora ordinaria.
Álava/Araba.	Se abonarán según regulación convenio provincial de hostelería.
Albacete.	Se abonarán con un recargo del 145 % de la hora ordinaria.
A Coruña.	Se abonarán con un recargo del 125 %.
Córdoba.	La primera hora extraordinaria semanal será al 50 %, el resto con un 75 % de recargo. O bien compensadas con descanso retribuido en las mismas proporciones
Segovia.	Recargo del 75 % sobre la hora ordinaria.
Cataluña/Catalunya.	Obligatorias solo cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinario y urgentes, se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente, su número no podrá ser superior de 80 horas al año, por trabajador/a siempre que se abonen, su valor será del de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociara si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero.

Artículo 23. *Jornada máxima.*

Durante toda la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral máxima será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24. *Distribución irregular*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 ET sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del Convenio, que

consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo llegar a una jornada diaria de 9 horas diarias, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este convenio.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia, trabajadores nocturnos y menores de 18 años.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

Artículo 25. Calendario laboral: Horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas.

Se respetarán y se seguirán aplicando (como condición más beneficiosa en su caso), los acuerdos o los sistemas que se estén aplicando en cada empresa. Entre ellos: los sistemas de calendarios, fijación de horarios; así como los tiempos de descansos entre jornadas, con su consideración o no de trabajo efectivo.

25.1 Calendario y cuadros horarios.

Con carácter general, anualmente, antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de una nueva apertura, se realizará el calendario laboral que determinará los días laborales y festivos de cada centro de trabajo, el calendario incluirá días de libranza, jornada, puesto de trabajo asignado y grupo de cotización.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por Ley.

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo. Dando información previa de ello a la representación legal de los trabajadores/as allá donde la haya. De igual forma, mientras esté vigente la normativa actual para los contratos a tiempo parcial, se remitirá junto o en los recibos de salarios los resúmenes de jornada mensual, siendo de aplicación los sistemas de justificación de entrega del recibo de salarios a los resúmenes de jornada mensual. Como quiera que la prestación de un colectivo importante de trabajadoras/es se realiza en centros de trabajo de terceros (empresas principales o usuarias) se podrán establecer en cada empresa o centros de trabajo, sistemas de registro diario de las horas de los trabajadoras/es a tiempo parcial, de acuerdo con las características y condiciones posibles, que garanticen la realidad de prestación de trabajo efectivo realizado por cada trabajador/a a tiempo parcial y la jornada que deberá de abonarse.

De igual forma se aplicaran las siguientes especialidades:

Convenio de Hostelería	Calendario: especialidades
Madrid.	<p>Las empresas de más de 50 trabajadores/as establecerán un sistema de control de asistencia, que se conservará por un período de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo.</p> <p>Calendario laboral.</p> <p>Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nombre del trabajador/a. – Grupo profesional. – Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad. – Jornada semanal de trabajo. – Los días festivos. El trabajador/a podrá exigir y la empresa estará obligada a entregarle un justificante de cada día festivo trabajado. Dicho justificante se entregará en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud realizada por el trabajador/a. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo. – Los descansos semanales. <p>Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios. Caso de no existir dicha representación, la empresa deberá colocar una copia del calendario en lugar visible y accesible para que pueda ser consultado por los trabajadores/as.</p> <p>En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá exigir una fotocopia del calendario laboral.</p> <p>La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador/a o trabajadores/as afectados, requerirá el preceptivo consentimiento de los representantes legales de los trabajadores/as. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio colectivo.</p>
Cádiz.	<p>La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible, para los trabajadores y en el cual se expondrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Horario de trabajo diario. – Horario de entrada y salida. – Horario de los turnos. – Jornada semanal de trabajo. – Descansos semanales y entre jornadas.
Córdoba.	<p>Existirá un calendario anual expuesto en el tablón o en sitio visible, recogiendo horario de trabajo diario, vacaciones, entradas y salidas, descanso. Todo esto será supervisado por la empresa y representantes legales de los trabajadores o trabajadores en su defecto.</p> <p>Los requisitos necesarios por parte de las empresas que se quieran acoger a dicha flexibilización de jornada serán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas lo comunicarán con un preaviso escrito, al trabajador y a los representantes legales de este con una antelación mínima de 6 días a la fecha de la modificación, haciendo constar en el mismo preaviso la fecha en que se recuperará el exceso de jornada. 2. De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación se efectuará en otro día festivo.
Huelva.	<p>La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancia entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación.</p> <p>En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para los trabajadores y en el cual se expondrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Horario de trabajo diario. – Hora de entrada y salida. – Horario de los turnos. – Jornada semanal de trabajo. – Descansos semanales y entre jornadas. <p>Tales cuadros de horario tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo. No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche.</p>
Málaga.	<p>Anualmente, las empresas deberán contar con un calendario laboral en el que figuren los turnos de trabajo, descansos semanales, turnos de vacaciones y festivos si se acumulan, que se confeccionará entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores con anterioridad al 15 de diciembre del año anterior. No obstante lo anterior, cada trabajador deberá conocer con una antelación mínima de un mes el cuadrante de turnos, horarios y descansos, que solo podrá variarse si existe común acuerdo con la empresa, del que deberá tener conocimiento, en su caso, la representación legal de los trabajadores.</p>

Convenio de Hostelería	Calendario: especialidades
Zaragoza.	<p>La fijación de los horarios de trabajo la realizará la empresa de mutuo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as. La modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la comunicación a los representantes de los/as trabajadores/as. Los/as trabajadores/as conocerán con antelación suficiente, y siempre con, al menos, siete días de antelación el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que les corresponden.</p> <p>En casos imprevistos que así lo justifiquen, la dirección de la empresa podrá modificar el horario establecido, debiendo en este caso comunicarlo al/la trabajador/a, con una antelación de veinticuatro horas, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo del descanso semanal.</p> <p>Cualquier modificación realizada que tenga el carácter de sustancial, deberá seguir los trámites del artículo 41 del ET.</p> <p>La totalidad de las empresas tendrán la obligación de establecer un sistema adecuado para el control del cumplimiento del horario efectivo de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as. En los centros de trabajo con veinticinco o más trabajadores/as de plantilla dicho sistema de control será mecánico (reloj o similar) siempre que la mayoría de estos/as lo soliciten. En este supuesto, por la empresa se podrá encomendar la vigilancia de dicho sistema de control, siempre que no sea como función exclusiva, a cualquiera de sus empleados/as, sea cual sea su categoría laboral.</p> <p>Los justificantes, listas o fichas acreditativas de tales controles se conservarán por la empresa por un período de tres años y a disposición de todos/as los/as interesados/as.</p>
Ourense.	<p>La elaboración y fijación de horarios de trabajo será de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus delegados de personal o comités de empresa, quince días antes de ser definitivos para su aceptación o para consultas de trabajadores y demás organismos que consideren oportunos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Dichos cuadros horarios deberán estar expuestos en lugar visible, y deberán señalar la hora de entrada y salida, descanso diario y semanal y horarios de los turnos. Los cuadros horarios deberán estar permanentemente expuestos en sitios visibles en los centros de trabajo. Tales cuadros horarios tienen que estar conformes con lo establecido en el artículo 4 de este convenio, en cuanto a la jornada máxima. Los empresarios estarán obligados a fijarles un horario especial a los trabajadores que realicen cursos de formación profesional de hostelería, a los efectos de que sea posible asistir a los citados cursos.
Navarra/Nafarroa.	<p>En las empresas con menos de seis trabajadores, la consulta previa sino existiese RLT, se realizará individualmente a cada trabajador. En todo caso los calendarios laborales deberán contener, los días laborales de trabajo al año de cada trabajador, las fechas de descanso semanal o los criterios para su determinación, los periodos generales o fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y días festivos abonables y no recuperables, bien para el conjunto de la empresa o por departamentos o secciones.</p>
Santa Cruz de Tenerife.	<p>Cada año las empresas y la RLT confeccionarán el calendario laboral.</p> <p>En cada departamento se elaborarán los turnos semanalmente, haciendo constar el horario y días de descanso que cada trabajador tenga, debiendo exponerse éstos con una semana de antelación, entregando, al tiempo, copia a los representante legales de los trabajadores. Dichos turnos podrán modificarse por la empresa en supuesto de necesidades perentorias o imprevisiones, y mientras duren éstas, comunicándolo por escrito al trabajador y a los representantes legales. Se aplicará como prioritario el criterio de voluntariedad.</p>

25.2 Tiempos de descanso en la jornada diaria de trabajo.

El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario. La jornada solo podrá fraccionarse en dos tramos, entre tramo y tramo el tiempo mínimo, con carácter general, será de dos horas y el máximo de cuatro horas.

Cuando la jornada diaria sea igual o superior a seis horas, los trabajadores tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso de quince minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los tiempos de descanso en la jornada diaria salvo en los territorios que a continuación se describen que tendrán estas mejores condiciones:

Convenio de Hostelería	Condiciones adicionales descanso
Cádiz, Baleares/Balears, Ceuta y Cáceres.	15 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general, salvo en Baleares y Cáceres que solo será si son jornadas superiores a 5 horas.
Córdoba, Sevilla, Cantabria, Catalunya, Albacete, Palencia.	20 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general, salvo: En Cataluña solo si son jornadas de 5 horas y en Albacete solo si son jornadas de 6 horas. En Cantabria que solo si son jornadas de 5 horas y 30 minutos para jornadas de 8 horas.

Convenio de Hostelería	Condiciones adicionales descanso
Almería.	25 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general.
Huelva, Málaga, Asturias, S.C. Tenerife. Salamanca, Melilla, Valencia.	30 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general, salvo: <ul style="list-style-type: none"> – En Huelva si la jornada es continuada, será de 30 minutos. – Huelva y Melilla solo para jornadas superiores a 5 horas y en jornadas continuadas. – Asturias solo para jornadas continuas. – En el caso de Málaga se mantendrá la proporción según el tiempo de jornada contratada como recoge el convenio provincial de hostelería de Málaga. – En Tenerife para contratos a tiempo parcial, 15 minutos, como recoge el convenio provincial de hostelería. – En Valencia 15 minutos tienen la consideración de jornada efectiva de trabajo y el resto no.
Madrid.	En caso de que la jornada del trabajador/a sea partida entendiéndose, a estos efectos, como jornada partida, la que presente una interrupción de una hora y media o más horas, el trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso que podrá dividir en dos periodos de quince minutos o, por acuerdo con la empresa, ampliar a treinta minutos cada periodo. En cualquiera de los casos, la recuperación del tiempo de descanso será por el efectivamente disfrutado.
Jaén.	45 minutos.

Artículo 26. *Festivos.*

Se reconocen que, en algunas de las actividades del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores/as que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello.

En estos casos serán compensados, mediante una de las siguientes formas:

- 1) Abonándose los días festivos en una cuantía superior según el detalle que se incluye en este artículo.
- 2) Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.
- 3) Adicionándose al periodo vacacional, en las fechas que, de mutuo acuerdo, sean fijadas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores al elaborar el calendario de vacaciones, aunque habrán de constar obligatoriamente en el mismo con la denominación de «festivos». En estos casos, se establece que el número de días festivos a compensar, incluso aunque alguno de los días de fiesta del año hubiese coincidido con los días de descanso o vacaciones del trabajador/a, será de 14 más los 5 días que en ese periodo corresponden a descansos semanales, es decir 19, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural. Si durante el tiempo que el trabajador estuviera disfrutando de los días compensatorios causara baja por incapacidad temporal (IT), dicho disfrute quedará interrumpido, continuándose el mismo con posterioridad a la baja.

En caso de desacuerdo el trabajador/a tendrá derecho a elegir que se pague el 50 % de los días que le corresponden y en cuanto al resto corresponderá a la empresa decidir si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha del disfrute de los mismos.

Los días de fiesta que coincidan con un periodo de baja por incapacidad temporal (IT) del trabajador/a no se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales o las vacaciones del trabajador/a coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como no disfrutado y por tanto habrá de ser compensado en una de las formas anteriormente establecidas.

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.

Convenio de Hostelería	Especialidad
Cádiz, Córdoba.	Si se abona, al 150 % de la hora ordinaria.
Granada, Segovia, Zamora, Islas Baleares /Illes Balears, Madrid, Castellón/Castelló, Albacete, Burgos y Jaén.	Si se abona, al 175 % de la hora ordinaria.
Sevilla.	Elige el sistema de compensación el trabajador, antes del 31/12.
Asturias, Cuenca.	Por acuerdo, si se compensa el 175 % de la hora ordinaria. Se considera como fiesta abonable y no recuperable el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Huesca, Zaragoza, Ávila, A Coruña.	Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Guadalajara.	Seis de los días festivos trabajados podrán disfrutarse acumuladamente durante la temporada alta. El disfrute en tiempo del festivo más su incremento del 170 % se descansará en días completos, pudiéndose acumular a vacaciones o días libres que se reflejará en el calendario laboral. Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actuará en el caso de que el periodo de vacaciones incluyera algún festivo abonable y no recuperable.
León.	Si se acuerda descanso, entonces tiene que realizarse entre mayo y septiembre.
Soria.	Si se acuerda descanso, entonces tiene que realizarse entre junio y septiembre. Y si se realiza fuera de esas fechas se abonaran 9.34 euros por día.
Palencia.	Excepcionalmente y a opción del empresario, se autoriza a abonar la cantidad de 77 euros/día por cada uno de los 14 días festivos retribuidos y no recuperables que no se hayan disfrutado. Esta situación no es de aplicación en los casos de despido, baja voluntaria y en abandono.
Cantabria.	Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta. La compensación de festivo será con el recargo de 175 % adicional tanto en dinero como en descanso.
Ciudad Real.	Se abonarán con un recargo del 85 %.
Toledo.	Se abonará un complemento por festivo trabajado de 62,42 euros. Se podrá también compensar por descanso compensatorio, éste, se complementará con 15,60 euros por día o incrementando en un 25 por 100 el período de descanso. Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Cataluña/Catalunya.	<p>Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 50 % de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbida. Los trabajadores fijos discontinuos de centros escolares y centros de tiempo libre, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada en cómputo anual o de la parte proporcional de la misma correspondiente al período de alta en la empresa, las fiestas no recuperables que coincidan con los períodos de vacaciones quedarán absorbidas hasta una fiesta por cada período de vacaciones, con un máximo de dos períodos.</p> <p>Los días de absorción mencionados en el párrafo anterior se aplicarán exclusivamente a los trabajadores/as fijos-discontinuos de centros escolares y centros de tiempo libre. Para el resto de personal que no sea fijo-discontinuo se aplicará lo estipulado en el apartado a) del presente artículo a los efectos de la absorción de la fiesta en periodo vacacional (1 día). No obstante, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrá acordar que la fiesta no recuperable, cuando coincida con la fiesta semanal, se compense de forma distinta a la establecida en el párrafo anterior. No se generará el derecho a ninguna compensación por trabajar en festivo, para aquellos trabajadores que sean contratados específicamente para esos únicos días y que contractualmente tengan la obligación de prestación laboral en esos días.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidad
Ceuta.	<p>Se abonarán con un recargo del 100 %. Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.</p> <p>Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de alguna de las siguientes maneras:</p> <p>A. Abonándolos con el 100 por 100 (100%) de recargo junto a la mensualidad correspondiente.</p> <p>B. Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.</p> <p>Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresen que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. La petición de sustitución será a través de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.</p> <p>El día IDU ALFTIR celebra la culminación del Ramadán.</p>
Badajoz.	<p>Las empresas estarán obligadas a pagar a todos sus trabajadores la cantidad de 10,60 euros diarios en los días de feria que se establezcan en cada localidad por la comisión de festejos correspondiente.</p> <p>Los días festivos no domingos y efectivamente trabajados tendrán la siguiente regulación económica:</p> <p>Se abonarán dentro del mes que se produzca el hecho causante, con un incremento del 30 por ciento en metálico del salario de convenio, entendiéndose como tal lo siguiente: Salario Base, Antigüedad, Plus en especie, Bolsa de Vacaciones y proratas de pagas extraordinarias. No comprendiéndose por tanto el resto de pluses.</p> <p>Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, el día festivo trabajado será objeto de acumulación a las vacaciones o, en su defecto satisfecho en metálico si las partes así lo convienen. En este supuesto de abono en metálico se pagará también el 175 % del Salario Real descrito en el apartado a, siendo la suma total de este apartado más el anterior del Salario diario de convenio.</p> <p>El día 29 de julio se considerará festivo a todos los efectos.</p>
Ourense.	<p>Por acuerdo, si se compensa el 150 % de la hora ordinaria. Se considera como fiesta abonable y no recuperable el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.</p>
Las Palmas.	<p>Se abonarán, si se paga, con un recargo del 100 %</p> <p>En el caso de aquellos trabajadores que de ordinario trabajen dichas festividades, si alguna festividad coincidiera con el disfrute de las vacaciones o día libre del productor, tendrán derecho a disfrutarlas en otro período. Igual derecho acontece con las festividades efectivamente trabajadas por el productor.</p> <p>Tal derecho no acontecerá para los trabajadores que de ordinario las disfruten y en el caso de aquellas empresas que tuvieran por costumbre cerrar en dichas festividades.</p> <p>Será potestad de la empresa decidir si dichos días se han de disfrutar de forma ininterrumpida, o fraccionados en dos períodos de idéntica duración. En caso de disfrute ininterrumpido (14 días), se acumularán a ellos cuatro días más por descanso semanal, correspondientes a esas dos semanas. Igualmente se hará dicha acumulación aunque el disfrute se fraccione en dos períodos de idéntica duración (7 días), correspondiendo, en ese caso, dos días adicionales por cada período semanal. Cuando un trabajador o trabajadora finalice su contrato se abonará el descanso proporcional correspondiente por cada festivo incluido en su contrato.</p> <p>De acuerdo al cómputo anterior, las empresas podrán asignar el disfrute de los 18 días en su conjunto, o hacerlo de forma partida, en dos períodos de 9 días, mediando preaviso al trabajador, con una antelación mínima de 10 días naturales, mediando copia a la RLT. La asignación del período, se realizará sin interrupción respecto del segundo día de descanso semanal del productor en la fecha de su inicio.</p> <p>Cuando el trabajador o trabajadora hubiera disfrutado la compensación de los festivos y posteriormente se incluyera alguna de las referidas fiestas en situaciones de IT, los citados días serán descontados del disfrute del año siguiente.</p> <p>Se respetarán los acuerdos o pactos que, a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, hubiera en las empresas sobre esta materia.</p>
Murcia.	<p>Se establece que el 29 de julio, festividad de Santa Marta, al objeto de que pueda celebrarse el día de la Patrona de Hostelería, permanecerán cerrados todos los establecimientos medio día. El trabajador que no pueda disfrutar de la media jornada de descanso recibirá con cargo a la empresa el importe de 9,62 euros.</p>
Valencia.	<p>Caso de optarse por la compensación en metálico, cada día festivo se abonará según las cuantías que se fijan.</p> <p>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 % de salario de un día. El trabajador deberá conocer la fecha del descanso correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fiesta trabajada.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidad
Alicante/Alacant.	<p>Los trabajadores, dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, comunicarán por escrito al empresario, la opción de compensación elegida para el año siguiente.</p> <p>Excepto en los casos en que la actividad de los centros de trabajo tenga por costumbre el cierre de sus instalaciones en domingos y festivos, las fiestas señaladas legalmente se presumirán como trabajadas a efectos de su compensación, salvo que se pruebe lo contrario.</p> <p>Como regla general las fiestas trabajadas por los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado se compensarán económicamente, de acuerdo con los valores fijados.</p>
Melilla.	<p>Las fiestas abonables y no recuperables por mutuo acuerdo con la intervención de la RLT, podrán:</p> <p>a) Ser disfrutados como descanso continuado, en período distinto al de vacaciones.</p> <p>b) Ser acumuladas al período anual de vacaciones.</p> <p>c) En el supuesto de finalización de contrato o despido, lo días abonables no recuperables que no se hayan disfrutado se abonarán con la liquidación correspondiente.</p> <p>En caso de no pactarse por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutarla en el día de fiesta.</p> <p>Durante el mes de enero se pactará con los trabajadores/as y en su caso con la RLT el disfrute de las mismas.</p>

Artículo 27. *Descanso semanal.*

Los trabajadores/as disfrutarán de dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as o, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley. En caso de desacuerdo en la forma del eventual pacto, se estará al disfrute de manera consecutiva.

Las empresas procurarán que los trabajadores/as que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal y por lo menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes de tal manera que los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfruten de al menos un fin de semana libre al mes.

En los casos de suspensión de contrato cuando se proceda a realizar la liquidación se incluirá, la parte proporcional de los días de libranza no disfrutados.

No obstante los dos días de descanso, con la finalidad de poder afrontar debidamente determinados despuntes de ocupación, en los supuestos recogidos en el artículo 7 del Real Decreto 1561/1995, la empresa podrá de forma excepcional, en ese momento y de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as y el trabajador/a, establecer jornada semanal de seis días de trabajo consecutivos con descanso en un día, debiendo de respetar la empresa lo siguiente:

- La ocupación prevista para la fecha en que se vayan a realizar la citada jornada, será superior al ochenta por ciento.
- No podrá aplicarse en ciclos superiores a diez días, aplicándose estos ciclos de forma equilibrada entre los trabajadores y trabajadoras, de tal forma que no se puedan repetir en la misma persona.
- Los días no descansados los podrá tomar el trabajador/a a su criterio dentro de los tres meses siguientes a dichas fechas, sumándosele como compensación cuatro horas de descanso por cada día de descanso que posponga, siempre y cuando no coincida más del 10 % del personal del departamento, en la solicitud de disfrute de la citada compensación.
- En todo caso, se respetarán los actuales acuerdos que tengan a tal efecto suscritas las empresas.

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparecencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad, haya que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, al trabajador/a afectado de forma voluntaria podrá aceptar ese cambio, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato temporal a los trabajadores que se encuentren disfrutando su periodo de vacaciones.

En los contratos temporales y en los fijos discontinuos las vacaciones podrán disfrutarse durante la vigencia de la relación laboral o en la temporada.

El cómputo de vacaciones siempre comenzará en día efectivo de trabajo y posterior al disfrute del descanso semanal

2. Se mantendrá vigente el sistema y las reglas que en la actualidad se aplique para la determinación de la distribución de las vacaciones. Sin embargo, las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho de optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones, si existiese ese sistema.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional del centro de trabajo, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as. Cuando se preste servicios en el ámbito de un tercero, se entenderá que el periodo de disfrute de las vacaciones debe de coincidir con el periodo de inactividad o menor actividad del cliente.

3. El trabajador/a conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

4. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET, en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal. Debido a la dificultad de su disfrute y para los trabajadores/as a tiempo parcial, temporales y fijos discontinuos si se dan supuestos de coincidencia de incapacidad temporal (IT) y vacaciones, las vacaciones pendientes de disfrutar, podrán liquidarse al finalizar la campaña, obra o servicio, etc.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Almería.	<p>Su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:</p> <p>a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.</p> <p>c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.</p>
Asturias.	Se estará a lo dispuesto en cada momento en el artículo 17.2 referente a vacaciones del Convenio Colectivo de Hostelería de Asturias.
Cádiz.	Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en cada Empresa, debiendo percibir el promedio de los seis últimos meses y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere. La Empresa fijará de común acuerdo con los Comités o Delegados de Personal el periodo de disfrute y su carácter ininterrumpido o no, pudiendo convenir la división en un máximo de dos periodos. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Córdoba.	<p>Los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones. Las vacaciones, con la intervención de los representantes legales de los trabajadores podrán de mutuo acuerdo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser disfrutadas en un solo periodo. - Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60 % como máximo y el 40 % como mínimo del total de los días vacacionales que a cada uno le corresponda. En caso de desacuerdo tendrá absoluta preferencia el primer apartado sobre el segundo. <p>Empresarios y trabajadores mediante acuerdo de empresa podrán acordar el disfrute del 60 % del periodo de vacaciones, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y el 40 % restante en el resto del año. Se establecerá de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura de su establecimiento. En el período de lactancia de un hijo, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a elegir las vacaciones anuales tras el período de baja por maternidad.</p>
Granada.	<p>El período de vacaciones retribuidas anuales, sin sustitución económica será de 33 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán dentro del año natural, siendo estas rotativas por departamentos. Las vacaciones para los mayores de 60 años tendrán una duración de 38 días naturales. Los trabajadores con derecho a disfrutar 33 ó 38 días de vacaciones anuales, disfrutarán al menos de quince días consecutivos en el período comprendido del día 1 de junio al 30 de septiembre. Los citados trabajadores que no disfruten las vacaciones de al menos quince días en el mencionado período, tendrán derecho a un día mas de vacaciones anuales.</p>
Huelva.	<p>Se podrá fraccionar tan sólo en dos veces por acuerdo entre empresa y trabajador, percibiendo los productores las retribuciones a que tengan derecho. Todo trabajador percibirá una Bolsa de Vacaciones de 79,74 euros al año.</p>
Jaén.	<p>Se podrá fracciona en dos períodos, a solicitud del/a trabajador/a o el/la empresario/a, no sustituibles por compensación económica. Todo aquel/la que no llevara trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho, le corresponderá parte proporcional.</p> <p>Las vacaciones serán retribuidas a razón del salario base, Plus de Convenio y antigüedad, si procede.</p>
Málaga.	<p>Podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador.</p> <p>La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de diciembre por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. No obstante lo anterior, la concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.</p>
Sevilla.	<p>El período de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo éste el derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones en el período comprendido entre el uno de junio y el 30 de septiembre. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.</p>
Huesca.	<p>De haber acuerdo entre la empresa y trabajador/a, se disfrutarán ininterrumpidamente. De no haberlo, se fijarán de común acuerdo dos períodos o fracciones, de los que, al menos, uno tendrá una duración de quince días y se hallará comprendido entre abril y septiembre, excepto en caso de cierre temporal. En el caso de que el periodo vacacional coincida con alguno de los días denominados festivos abonables y no recuperables, dicho día se podrá disfrutar en otra fecha a convenir entre empresa y trabajador/a. No será ello de aplicación si el disfrute de dichos días festivos, ya se encuentren incluidos en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral. Los/as trabajadores/as inmigrantes podrán disfrutar las vacaciones de forma ininterrumpida cuando justifiquen la necesidad de realizar un viaje a su país de origen, y ello no coincida con los meses de máxima actividad de la empresa. Las trabajadoras podrán acumular a la baja maternal, sus vacaciones y la lactancia, si ésta se acumula en días completos. Para facilitar la organización del trabajo por parte de la empresa, cuando se vaya a hacer uso de éste derecho acumulativo de vacaciones y lactancia, la trabajadora en un plazo no superior a 30 días a contar desde la fecha del parto, comunicará a la empresa tal decisión.</p>
La Rioja.	<p>Las vacaciones se disfrutarán quince días entre los meses de mayo y septiembre.</p> <p>Dentro del primer trimestre de cada año, la representación de la empresa y de los trabajadores, negociarán el calendario vacacional cuya prioridad en el disfrute se concederá de modo rotativo.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
Teruel.	<p>Las vacaciones serán abonadas conforme al promedio obtenido por el trabajador en los 3 últimos meses anteriores a la fecha del comienzo de las mismas, por los conceptos de: salario base, complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad de trabajo, todo ello en jornada ordinaria.</p> <p>Las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad, si lo desean, en disfrutar las vacaciones y festivos acumulándolos inmediatamente antes o después al período de descanso por maternidad o adopción. El empresario podrá excluir como período vacacional el mes y medio que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se disfrutarán en otra fecha, salvo que se contemplen en el calendario como días de vacaciones. En ausencia de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, las vacaciones deberán disfrutarse en quincenas naturales con un mínimo de 15 días entre junio y septiembre. Para ello, se establece un sistema de rotación que asigne períodos de vacaciones. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece como punto partida la antigüedad en la empresa, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo. El sistema permite pactar períodos distintos o cambios en caso de acuerdo mutuo de todas las partes directamente afectadas, sin que ello afecte al orden establecido por el sistema de rotación para el año siguiente. El ejercer derechos sobre vacaciones originados por maternidad no afectará al orden que establecía el sistema de rotación para el año siguiente. Los trabajadores inmigrantes podrán acumular todo el período de disfrute de vacaciones, a que tengan derecho, fuera de temporada alta, como criterio excepcional, con el fin de que puedan disfrutar sus vacaciones en su país de origen.</p>
Zaragoza.	<p>Las trabajadoras embarazadas podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de incapacidad temporal por maternidad. Las vacaciones solo podrán disfrutarse en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y trabajador/a, no pudiéndose reflejar dicho pacto en el contrato laboral. Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral. Se podrá acumular los días de vacaciones fuera de temporada alta para los extranjeros y situaciones de reagrupación familiar y facilitar por ende, su disfrute en el país de origen. En caso de subrogarse los/as trabajadores/as, las empresas deberán acordar entre ellas el disfrute de las vacaciones del/la trabajador/a, de forma que el mismo disfrute efectivamente de ellas.</p>
Ávila.	<p>Las vacaciones serán abonadas en función del salario base más antigüedad y/o «antigüedad consolidada».</p> <p>Se respetará en el proceso de atribución del período de disfrute, en todo caso, que los trabajadores con hijos en edad escolar tengan preferencia y que las suyas coinciden con las vacaciones escolares..</p> <p>Si existiera desacuerdo entre las partes se recurrirá a la jurisdicción competente.</p>
Burgos.	<p>Serán preferentemente en verano, sin distinción de antigüedad. En cualquier caso en las empresas con diez o más trabajadores estos tendrán derecho a disfrutar la mitad de sus vacaciones entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, salvo en aquellas empresas que cierren sus establecimientos en cualquier época del año.</p> <p>La situación de riesgo durante el embarazo y el descanso por maternidad que se inicien antes o durante el período de disfrute de vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas, pudiéndose disfrutar posteriormente incluso si tales situaciones superan el año natural.</p>
León.	<p>Los trabajadores disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas al año. Si dentro de los treinta y un días naturales de vacaciones, coincidiera alguno de los festivos, se computará aparte.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
Palencia.	<p>Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta y un días (31) naturales. El período de disfrute se fijará de común acuerdo con el empresario, quien también podrá convenir la división en dos períodos. Los criterios para el disfrute serán los siguientes:</p> <p>a) El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. El resto del año se estará a lo que la Empresa y representantes de los trabajadores acuerden, procurando mantener el debido equilibrio de la plantilla en los distintos departamentos de la Empresa</p> <p>b) Por acuerdo entre el Empresario y los representantes Legales de los trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de la actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.</p> <p>c) Cuando exista régimen de vacaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. A los trabajadores afectados por este convenio, con contratos interanuales de duración inferior a un año se respetarán las vacaciones, no prescribiendo éstas el 31 diciembre. Los periodos vacacionales se retribuirán a razón del salario base, antigüedad y plus de manutención. Si la empresa tuviese establecido el cierre del establecimiento durante un periodo determinado, los trabajadores/as disfrutarán su periodo vacacional coincidiendo con dicho cierre. En ningún caso el inicio del periodo vacacional podrá coincidir con días de descanso del trabajador/a ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.</p>
Segovia.	<p>En el caso de que no pudieran ser disfrutadas de forma ininterrumpida, la empresa fijará de acuerdo con los trabajadores/as los períodos de vacaciones, siendo el representante legal de los mismos quien haga la propuesta de los turnos de disfrute previa consulta con aquéllos, pudiendo incluirse como período vacacional desde mayo hasta la primera quincena de octubre. Los trabajadores/as que tuvieren a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección del turno de trabajo, vacaciones y descanso semanal.</p>
Valladolid.	<p>1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales, sin distinción de antigüedad. En los casos de que el trabajador/ra lleve menos de un año en la empresa disfrutara los días que en prorrateo le correspondan, con arreglo al periodo de permanencia en la misma, en la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 16 días se concederán, a petición del trabajador/ra, entre le 1 de Junio y 30 de Septiembre. – El inicio de las vacaciones no coincidirá con el día de descanso para no ser absorbido. <p>2. En todo caso si la empresa procediera al cierre del establecimiento por vacaciones el empleado se vera obligado a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre. En este caso se garantizara al trabajador/ra el disfrute de 15 días en época estival.</p>
Zamora.	<p>El personal afectado disfrutará cada año de un período de vacaciones no sustituible por compensación económica de 26 días laborables. Los turnos se establecerán en negociación conjunta entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, previa propuesta suscrita por la plantilla.</p> <p>A falta de acuerdo en la confección del Calendario Vacacional, la mitad serán disfrutados por el trabajador a su elección y la otra mitad a elegir por la empresa. En cualquier caso será necesario que el servicio quede cubierto.</p>
Cantabria.	<p>Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 32 días naturales, para toda la vigencia del convenio, abonándose a razón de salario real, no pudiendo ser divididas en más de dos periodos.</p>
Cuenca.	<p>La remuneración de los trabajadores durante el período de disfrute de las vacaciones será la establecida en el salario base fijado en el presente Convenio incrementado con el complemento de antigüedad.</p>
Guadalajara.	<p>Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, un periodo de vacaciones de 32 días naturales, lo que llevará aparejado el ajuste de la jornada máxima anual que corresponda por esta causa, de tal modo que ningún trabajador realice un número superior al número de horas máximas anuales.</p>
Ciudad Real.	<p>Se establece un período de vacaciones anual de 25 días laborables, garantizándose 30 días naturales. A efectos de retribuciones, se considerará el salario de 30 días más antigüedad.</p>
Toledo.	<p>El trabajador tendrá derecho al disfrute, o en su caso, a la compensación de los días festivos laborables coincidentes durante el período de disfrute de las vacaciones. En todo caso se respetarán las condiciones superiores pactadas con anterioridad en el ámbito de las empresas.</p>
Cataluña/Catalunya.	<p>Durante el período de vacaciones anuales los trabajadores/as percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio más la antigüedad consolidada, si la tuvieran</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
Ceuta.	<p>Dispondrán de un día (1) más de vacaciones, aquellos/as trabajadores/as cuyas vacaciones no sean disfrutadas (en todo o en parte) en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Los empresarios podrán excluir como período vacacional el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la RLT.</p> <p>Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.</p> <p>El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p>
Badajoz.	Las vacaciones para el personal afectado por el presente Convenio tendrán una duración de treinta y un días naturales.
La Coruña.	El período o períodos de su disfrute, así como la decisión de disfrutar de un período o más, serán fijados de común acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores que optan por disfrutar de sus vacaciones en temporada baja, es decir, de octubre a febrero (ambos incluidos) y excluyendo de este cálculo las fechas que son de gran importancia para el sector de la restauración y el alojamiento: Navidad (del 22 diciembre 7 de enero, ambos días incluidos), el puente de la Constitución, carnaval..., tendrá derecho a siete días naturales o 30 días naturales acumulativos anteriores, que se prorrateará función de los períodos de disfrute y se cuente como tiempo efectivo de trabajo. Independientemente de las vacaciones, los trabajadores disfrutarán de dos jornadas no trabajar legalmente establecido.
Lugo.	Los trabajadores menores de 18 años y los mayores de 60 años disfrutarán de 32 días de vacaciones naturales. La retribución correspondiente al periodo vacacional estará constituida por el salario base, antigüedad y los pluses.
Pontevedra.	Se disfrutarán de forma ininterrumpida si entre empresa y trabajador/a no acuerdan su fraccionamiento, respetándose las más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa vinieran disfrutándose en empresas o grupos de trabajadores/as. Su disfrute deberá efectuarse dentro del año natural al que se corresponde sin que quepa su compensación en metálico, excepto en el caso de los contratos temporales cuya duración esté comprendida en dos años distintos, que se podrá disfrutar indistintamente en cualquiera de estos años, aprovechando para ello las épocas de menor actividad de la empresa. Previo acuerdo empresa y trabajador/a las vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos de 15 días y los festivos y fiestas no recuperables también podrán, previo acuerdo, disfrutarse juntas, en este caso, el trabajador/a tendrá un día más completando otro periodo de 15 días. Los trabajadores/as que en la fecha fijada para el comienzo de las vacaciones no hubiesen completado una jornada laboral de un año de trabajo efectivo en la empresa, las disfrutarán en proporción al tiempo de la jornada efectivamente trabajada. Durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador/a percibirá de la empresa el salario real que le correspondan por los distintos conceptos retributivos.
Islas Baleares.	El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y cinco días naturales para todos los trabajadores, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado. En cada periodo de vacaciones de 35 días se entenderán incluidos íntegramente cinco periodos de descanso semanal, correspondientes a cinco semanas de trabajo, los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutan de forma continuada como fraccionada. Las empresas, previo informe de la representación legal de los trabajadores, confeccionarán durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, el calendario de vacaciones. En todo caso el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será abonada por la empresa antes de iniciarse el disfrute, como anticipo salarial, siempre y cuando así lo solicite el trabajador.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Las Palmas.	<p>Durante las vacaciones, el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario de Convenio más los complementos que tuviere reconocido en esa fecha, incluyendo, el «complemento por extinción del porcentaje de servicio», en su caso, sea o no sustituido por dicha circunstancia. Si fuera sustituido, el sustituto no percibirá el citado complemento en ningún caso. Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 31 de diciembre o a los 30 días de la apertura en su caso de empresas que inicien o reinicien actividades. Aquellas empresas en las que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares de aquéllos, siempre que dicho período escolar esté incluido en el cuadro de vacaciones correspondiente al departamento a que pertenezca el trabajador, sin que ello signifique preferencia a favor de los citados trabajadores en la elección de un turno determinado, sino únicamente a que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares. En los casos en que coincidan en un mismo turno más de un trabajador del mismo departamento, con hijos en edad escolar, se seguirá el siguiente orden, relativo a ejercitar sus derechos de preferencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.º Acuerdo de los trabajadores afectados. 2.º En defecto de acuerdo, por sorteo efectuado por la dirección de la empresa, el presencia de los trabajadores afectados y sus representantes legales. En todo caso, el derecho de preferencia solo ha de ir referido al período de 30 días naturales de vacaciones, quedando al arbitrio de la empresa, la asignación del disfrute de los dieciocho días, correspondientes a las fiestas no recuperables, en su caso. El derecho de preferencia estará limitado temporalmente a la vigencia del presente convenio colectivo, excluidas sus eventuales prórrogas, debiéndose respetar, en todo caso, los calendarios de vacaciones ya formalizados y publicados por la empresa para el año 2012. <p>Bolsa de vacaciones:</p> <p>En concepto de Bolsa de Vacaciones por gastos de traslado, los trabajadores percibirán, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad de 1.226,95 euros o su parte proporcional al tiempo trabajado.</p> <p>Esta bolsa de vacaciones será tomada en cuenta para la confección de los posibles finiquitos que deban practicarse a los trabajadores que cesen en el trabajo con anterioridad al disfrute de sus vacaciones y su devengo será anual, en la misma forma en que se devenga el derecho a vacaciones.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
S.C. Tenerife.	<p>Las partes de común acuerdo pueden dividir el período de vacaciones en dos fracciones ninguna inferior a 15 días. Dado que existen anualmente catorce días festivos no recuperables (doce de ámbito nacional y dos de ámbito local), la empresa podrá, en el momento de establecerse el calendario de vacaciones elegir, por centro, entre las siguientes opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disfrute de 30 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones, de 1.124,27 euros, que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. 2. Disfrute de 39 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 562,15 euros, que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 9 días se disfrutarán de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 9 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida. 3. Disfrute de 48 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 281,07 euros que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 18 días se podrán dividir en dos turnos de 9 + 9 días de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 18 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida. <p>En los casos anteriores el trabajador/a no sufrirá ningún tipo de descuento, en el disfrute de las vacaciones y festivos acumulados, o en la percepción de la bolsa de vacaciones, porque alguno de los festivos del año haya coincidido en días de descanso, vacaciones, permisos, enfermedad, etc.</p> <p>Cuando un trabajador, que no acumule los festivos a las vacaciones, le coincidan en el periodo vacacional una de las referidas, se ampliarán en un día sus vacaciones anuales. Si coincidieran más de un día festivo, la ampliación será la proporcional que corresponda. Asimismo, cuando alguno de los días festivos cayera dentro del descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar ese día festivo descansándolo en la fecha que designen de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.</p> <p>El citado personal disfrutará sus vacaciones de manera ininterrumpida. La cantidad mencionada en el párrafo anterior se corresponde con los catorce días cuando al trabajador le corresponda una vacación anual completa, por lo que aquellos trabajadores que tuvieran un periodo inferior de vacaciones por causa de su reciente ingreso en la empresa o cualquier otra circunstancia, la bolsa se percibirá, en los mismos supuestos que los contemplados en el párrafo primero de este artículo, a prorrata del tiempo efectivo de vacaciones que le corresponda. Llegada la extinción del contrato, la liquidación de salarios devengados y no percibidos comprenderá no sólo la parte proporcional de los 30 días de vacaciones no disfrutadas sino, igualmente de forma proporcional, la que corresponda de la bolsa de vacaciones.</p> <p>Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán la bolsa de vacaciones proporcionalmente a la jornada establecida en su contrato de trabajo. La liquidación de las vacaciones finalizada la relación laboral deberá hacerse sobre el salario real entendiendo por este la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador/a y expresamente se hace constar que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce meses anteriores o del tiempo que llevase en la empresa, excluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones y horas extraordinarias.</p> <p>Antes de fin de año y dentro de los dos últimos meses del año anterior al que se trate, se elaborará en cada centro de trabajo un calendario de vacaciones. Los cupos se establecerán en negociación conjunta con los trabajadores, Comité de empresa o Delegados de personal, adjudicándose dichos turnos a los trabajadores por sorteo. El plan de vacaciones resultante se entregará, dentro de los quince días siguientes a su configuración, a los representantes legales de los trabajadores. Las vacaciones de los trabajadores eventuales con contrato inferior a doce meses no se incluirán en el calendario de vacaciones y se fijarán con una antelación mínima de siete días al inicio de su disfrute.</p> <p>El empresario y la representación unitaria pueden, de mutuo acuerdo, pactar para establecer un periodo de 44 días (vacaciones y festivos) que se divida en dos periodos de veintidós días cada uno, en cuyo caso deberán abonar además, como bolsa de vacaciones, la cantidad de 562,15 euros, que se pagará por mitades al inicio de cada uno de los periodos de vacaciones. Las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a los trabajadores el parte correspondiente que determina el periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas. Asimismo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
Madrid.	<p>Se podrá pactar su disfrute en dos periodos de 15 días, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.</p> <p>El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/as; el criterio será rotativo.</p> <p>Los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial disfrutarán ininterrumpidamente las vacaciones anuales que proporcionalmente les pudieran corresponder, coincidiendo preferentemente con los períodos que, por vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, la llamada semana blanca o similares, permanezca cerrado el centro de trabajo correspondiente, pero sin que el número mayor de días disfrutados, que por inactividad del centro pudieran resultar, dejen de ser abonados por la empresa ni puedan ser compensados por otros días de trabajo efectivo.</p> <p>A estos efectos, por año natural se entenderá el que coincida con el curso escolar. No obstante se podrán disfrutar las vacaciones en los términos establecidos en el párrafo primero.</p>
Melilla.	<p>Las vacaciones, con la intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con ellos mismos, de mutuo acuerdo con la empresa podrán:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ser disfrutadas en un solo periodo. Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60 % como máximo o el 40 % como mínimo, del total de los días de vacaciones que a cada cual corresponda. En caso de desacuerdo se disfrutará en un solo periodo. Los trabajadores que en fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán en un solo periodo de la parte proporcional al tiempo trabajado. El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de incapacidad temporal. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán de mutuo acuerdo con los trabajadores o sus representantes un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura del establecimiento. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncio. Podrá acordarse un mes de cierre de la empresa para disfrute de las vacaciones de todo el personal. Ello deberá igualmente indicarse en los dos primeros meses del año. El disfrute de las vacaciones comenzará a partir del descanso semanal.
Murcia.	<p>Se establece un período anual retribuido de 31 días naturales de vacaciones, las que comenzarán en día laborable y se disfrutarán ininterrumpidamente. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Se establece un período anual retribuido de 31 días naturales de vacaciones, las que comenzarán en día laborable y se disfrutarán ininterrumpidamente. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el trabajador preste servicio, podrán compensarse de una de estas tres formas:</p> <ol style="list-style-type: none"> O abonarlas con el recargo legal correspondiente, juntamente con la mensualidad. O añadirlos a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados. O bien disfrutarlos mediante el descanso compensatorio correspondiente. En el caso a) de los anteriormente citados, la opción de dicha elección habrá de hacerse de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador. En los casos b) y c), la elección corresponderá al trabajador.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Navarra/ Nafarroa.	<p>Las vacaciones serán de 32 días naturales para todos los trabajadores La empresa podrá fraccionar las vacaciones en dos períodos, o en tres períodos en el supuesto de acumularse a los días de vacaciones el descanso sustitutorio por trabajar los días festivos abonables y no recuperables. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador de conformidad con las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> El empresario podrá excluir del período vacacional las que coincidan con la mayor actividad productiva de la empresa, con un máximo de 45 días al año, cuyas fechas deberán ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores en la empresa con anterioridad al quince de febrero de cada año. En el caso de no existir esta comunicación se entenderán como períodos de máxima productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa, y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será el mes de julio. En los establecimientos de temporada o con alta estacionalidad, por tener una demanda primordialmente vacacional, las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, se disfrutarán a la finalización de la temporada. Se entenderá por establecimiento de temporada el que esté abierto al público un máximo de 8 meses al año. Cuando el centro de trabajo cierre bien en su totalidad o alguno de sus departamentos o servicios, el período de vacaciones coincidirá con el del cierre. Los trabajadores podrán elegir el disfrute de dos días de vacaciones al año, siempre que estos no coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, se preavise con 15 días de antelación, y no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadores por sección y/o centro de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> – Los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los días festivos abonables y no recuperables, si así lo determina la empresa, la cual deberá compensar al trabajador las horas realizadas en el día festivo, y en el supuesto de que esta compensación consista en el traslado del descanso a otro día hábil, este deberá disfrutarse en días laborales, no pudiendo por lo tanto coincidir con las fechas del descanso semanal o días festivos abonables y no recuperables. Cuando los días festivos abonables y no recuperables se compensen mediante el traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días sino con su disfrute individualizado, la elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador, con las siguientes limitaciones: <ul style="list-style-type: none"> – La empresa podrá excluir de las fechas de elección los períodos de alta productividad, con un límite de 45 días al año. Dichas fechas deberán ser comunicadas por el empresario al trabajador con anterioridad al día 15 de febrero de cada año, en el caso de no existir esta comunicación se entenderán como períodos de alta productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será julio. – En todo caso el trabajador deberá preavisar al empresario con 10 días de antelación de la fecha en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo existir cuando menos un intervalo de 10 días entre los referidos días de descanso. – No obstante lo anterior, la empresa tendrá la facultad de denegar al trabajador las fechas elegidas por éste como descanso compensatorio, en cuyo caso le deberá compensar con el abono de 29,19 euros y el disfrute de un día de descanso en otras fechas. <p>En el caso de acumularse el crédito de días festivos abonables y no recuperables en uno o dos períodos, para su disfrute continuado, las fechas de su disfrute se determinarán siguiendo los mismos criterios que para la fijación de las vacaciones.</p>
Álava/Araba.	<p>El periodo o periodos de su disfrute y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se establece un periodo de 20 días ininterrumpidos entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, atendiendo siempre dentro de estos meses las necesidades de organización de la Empresa. – El resto de los 10 días restantes, se disfrutará también de forma ininterrumpida en el resto del año y atendiendo siempre las necesidades de organización de la Empresa y del trabajo. – En todo caso, si la Empresa o sección de actividad procediera al cierre del establecimiento o sección por vacaciones y por un mínimo de 15 días, el empleado se verá obligado a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre, siempre y cuando haya sido anunciado el cierre debidamente con un mínimo de antelación de dos meses.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Guipuzcoa/Gipuzkoa.	<p>El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales mínimos, de los cuales 26 serán laborables. El período de su disfrute, y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Podrá convenirse la división en dos períodos del período total en cuyo caso se estará al cómputo de los 26 días laborables. Previa audiencia de los Delegados Sindicales, Comités de Empresa, Delegados de Personal, se hará un estudio sobre la posibilidad de que el mayor número de trabajadores disfrute de las vacaciones en la temporada de verano. Teniendo en cuenta las particularidades de hostelería, las empresas podrán establecer un período de tres meses al año, marcados con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vacaciones, este período podrá ser divisible en tres períodos de un mes, dos períodos, uno de un mes y otros de dos meses o un solo período de tres meses. Las empresas vendrán obligadas a dar a conocer estos períodos antes del 28 de febrero de cada año, con la precisión de que si no lo hicieran, el trabajador podrá elegir las fechas de la mitad de la duración de las vacaciones, incluso en el período o períodos antes referidos. Asimismo en aquellas empresas en que se tenga establecido un período de cierre por vacaciones, los trabajadores se obligarán a hacer las mismas en tal período. Si la empresa modifica el mes de cierre habitual, deberá contar con la aprobación de los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores de la empresa. Los trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de la empresa, no precisarán de un año de antigüedad para comenzar el disfrute de las vacaciones, sino que, tomando como referencia la fecha que la empresa tenga marcada para el comienzo del disfrute de vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas. En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal, aquel quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dure la baja; los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo. De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la O.I.T., las ausencias al trabajo por motivos independientes al trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengar el derecho a las vacaciones. El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por IT, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural salvo cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que establece que se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponderá, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Vizcaya/Bizkaia.	<p>Las vacaciones se disfrutan preferentemente en los meses estivales. Y se tendrá en cuenta un sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior. Las vacaciones se disfrutan preferentemente en los meses estivales. Y se tendrá en cuenta un sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior. (Las vacaciones se disfrutan preferentemente en los meses estivales. Y se tendrá en cuenta un sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior.)</p> <p>Si la empresa cierra un mes de vacaciones, el empleado se verá obligado a disfrutar sus vacaciones en tal período de cierre, si están debidamente anunciadas con dos meses de antelación.</p> <p>La liquidación de los salarios correspondientes a las vacaciones, se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al salario real, debiendo tomarse como tal a estos efectos el salario promedio de los percibidos en los tres últimos meses naturales anteriores a su disfrute.</p> <p>El personal que cause baja voluntaria antes de los treinta días de haber sido alta en la empresa, no tendrá derecho a compensación económica por vacaciones.</p> <p>El personal con derecho a vacaciones que cese en el trabajo en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo superior a quince días. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.</p> <p>Las fiestas retribuidas no recuperables trabajadas podrán acumularse al período de vacaciones anuales del trabajador, o ser disfrutadas en otros períodos, bien todas correlativas o en dos fracciones, pero de manera continuada y en días naturales. El personal que hubiera trabajado realmente ocho o nueve de estas fiestas tendrá derecho a la compensación de dos días más; si hubiera trabajado diez o más, la compensación será de cuatro días más. Estos dos o cuatro días de compensación serán disfrutados en fechas no coincidentes con períodos de especial relevancia para la empresa y dentro del año natural, pudiendo el trabajador proponer a la empresa las fechas de su disfrute; en caso de que esta rechazase dicha propuesta, las partes habrán de llegar a un acuerdo antes de que finalice el mes siguiente al de las fechas propuestas, debiendo solicitar en caso contrario el trabajador la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión será vinculante para ambas partes.</p> <p>El Comité de Empresa o Delegados de Personal vigilarán la estricta observancia de lo pactado en el presente artículo.</p> <p>El 1 de mayo, como día Internacional del Trabajador, será disfrutado por la mayoría de los trabajadoras que lo soliciten, en lugar de su fiesta semanal. La empresa y los representantes de las trabajadoras establecerán los correspondientes retenes según las necesidades del servicio.</p> <p>En lo contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.</p>
Valencia.	<p>El personal que preste sus servicios en comedores escolares y centros vinculados al calendario escolar, disfrutarán sus vacaciones anuales en las fechas y períodos no lectivos establecidos en el calendario escolar de los cursos coincidentes con la vigencia del presente convenio.</p> <p>Las empresas que no cierran sus centros de trabajo por las vacaciones anuales ni sean de temporada fijarán con la RLT el preceptivo calendario de disfrute, estableciéndose preferentemente los meses de mayo a septiembre inclusive.</p>
Alicante/Alacant.	<p>Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas de treinta y un días naturales. Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural o, como máximo y de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, dentro del primer trimestre del año siguiente, a cuyos efectos el empresario emitirá reconocimiento de deuda donde constarán los días pendientes de vacaciones y al año que corresponden. En este supuesto el empresario informará previamente y por escrito a la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Las vacaciones podrán fraccionarse una o más veces de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora.</p> <p>Los trabajadores y las trabajadoras que se hubieran incorporado en el transcurso del año a la empresa, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia.</p> <p>El trabajador y la trabajadora comunicarán al empresario en la primera quincena del mes de noviembre el período de vacaciones que proponen disfrutar el año siguiente, y el empresario, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, confeccionará en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del año siguiente. En todo caso el trabajador y la trabajadora conocerán las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.</p> <p>Cuando por cese del trabajador o de la trabajadora en la empresa sin haber podido disfrutar sus días de vacaciones se compense económicamente la falta de su disfrute, la retribución correspondiente a cada día de vacaciones estará integrada por el salario base, complemento ad personam de antigüedad, en su caso, y complementos mensuales consolidados.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
Castellón/Castelló.	<p>El período de vacaciones retribuidas podrá fraccionarse en un máximo de dos períodos, no siendo uno de ellos inferior a 21 días, según necesidades de la empresa, previo pacto con los Delegados de Personal o en su defecto con los propios trabajadores.</p> <p>Quedan vigentes las condiciones más beneficiosas para aquellos trabajadores que lleven más de 10 años al servicio de la misma empresa y los menores de 18 años y mayores de 60 cuyo período vacacional será en todo caso de un mes.</p> <p>El período de vacaciones será disfrutado dentro del año natural y su fecha será negociada entre el Comité de Empresa o Delegado de Personal y la Empresa, salvo circunstancias excepcionales de carácter individual.</p> <p>Las empresas deberán confeccionar durante los tres primeros meses de cada año un calendario de vacaciones que será hecho público en el tablón de anuncios.</p> <p>Las vacaciones de las monitoras de comedores escolares serán acordes a las vacaciones escolares del municipio en que se preste el servicio.</p>
Salamanca.	Se disfrutarán 15 días entre el 1 de junio y el 31 de octubre.

Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario por los motivos y el tiempo siguiente:

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B. Tres días por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el supuesto de hospitalización hasta un máximo de días igual al de duración de la citada hospitalización en caso de ser menor. De tratarse de una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario referida a los mismos familiares, el permiso retribuido será de dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto la licencia será de cuatro días, en caso de que el desplazamiento sea superior a 300 km el plazo será de cinco días. En el caso de las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, no se tendrá en cuenta el límite kilométrico y la licencia será de cinco días.
- C. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad la licencia será de cuatro días, en caso de que el desplazamiento sea superior a 300 km el plazo será de cinco días. En el caso de las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, no se tendrá en cuenta el límite kilométrico y la licencia será de cinco días.
- D. Un día por traslado del domicilio habitual.
- E. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- F. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- G. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- H. La asistencia a consulta de médico y el acompañamiento a un menor o familiares de primer grado a consulta de médico, con un máximo de dos veces al año y siempre que coincida con el horario laboral. A partir de la tercera del año y si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual.
- I. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo; asimismo por el tiempo indispensable para someterse a tratamientos de reproducción asistida.
- J. Por el tiempo indispensable para los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales

previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

K. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de un máximo de cuatro días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:

1. Hasta un día por nacimiento de hijo/a o por fallecimiento de cónyuge o de hijos/as, o por fallecimiento de hermanos/as y padres y madres, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado C del presente artículo hasta un máximo de seis días en total.

2. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta de vivienda, siempre que el trabajador/a deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

3. Un día por celebración de matrimonio de los hijos/as del trabajador/a, u otras celebraciones de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos/as del trabajador/a y que determine la comisión paritaria.

4. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado A anterior.

5. Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad.

L. Un día de asuntos propios sin necesidad de justificación.

Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de Hecho, debidamente registrada.

Los permisos que se indican en los apartados B y C podrán efectuarse de forma no consecutiva y mientras dure la situación que los ocasiona.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 30. *Salario.*

Las retribuciones salariales totales de los trabajadores/as serán las de las tablas anexas incorporadas en la disposición adicional primera del presente convenio, a medida que vaya entrando en vigor el presente convenio en cada territorio, de forma ordenada y, en su caso, progresiva, de acuerdo con las reglas de concurrencia temporal del artículo 84.1 ET. No obstante ello, como quiera que existen con anterioridad otros convenios que no coinciden en los territorios descritos con el ámbito de hostelería o colectividades, en los que se venían aplicando (monitores ocio educativo, enseñanza no reglada, etc., en sus diversas variantes, etc.) para los puestos propios de esas actividades en las nuevas contrataciones, se aplicarán las tablas del presente convenio para esos puestos desde la entrada en vigor del convenio, y que son comunes para todos los territorios y que figuran en la disposición adicional primera.

Se mantendrá la forma de pago que se viniera realizando en cada convenio de hostelería de origen, concretamente y en relación a las pagas extraordinarias, se mantendrán tanto el número como la cuantía y conceptos que la integran.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores/as que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por el cambio al presente convenio. En consecuencia, aún con cambio del sistema retributivo, se garantiza que cada trabajador contratado a la entrada en vigor del convenio, percibirá en cómputo anual como mínimo las cantidades que venía cobrando.

Dichas tablas se actualizarán para el año 2016 y, en su caso los siguientes, según las propias previsiones de los convenios territoriales en los que exista concurrencia temporal. El resto de tablas y/o periodos se actualizarán según el presente Convenio colectivo. Queda facultada la comisión paritaria del convenio para la elaboración de las tablas salariales (totales o parciales) de cada una de estas situaciones descritas que necesiten

aplicación de fórmulas o sistemas de actualización, así como para su remisión en orden a la publicación de las mismas en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 31. Incrementos salariales y salarios bases personales de sector.

El incremento salarial para el 2015 será de un 1,5 %, sobre todos los conceptos que tuvieran incremento en su convenio provincial de origen. Los efectos retroactivos se aplican desde el mes de enero de 2015 y deberán abonarse de una sola vez durante el tercer trimestre del año 2016. Se exceptiona de dicho efecto retroactivo a los trabajadores/as de comedores escolares afectados por el Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana (excepto Alicante que le sustituyó el Convenio Colectivo provincial de Hostelería), cuyo efecto retroactivo será desde el 1 de julio de 2015.

Para el 2016 y desde el 1 de enero el incremento salarial será de un 1 % sobre todos los conceptos que tuvieran incremento en su convenio provincial de origen.

Dichos incrementos están recogidos ya en las tablas de la disposición adicional primera.

Las tablas que se incorporen en los siguientes años serán las que hayan sido de aplicación hasta el momento de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, aplicándose sobre esas los incrementos que se puedan acordar.

Cláusula de Revisión Salarial para los años 2015 y 2016.

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial en la indicada diferencia, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Los efectos del mismo serán establecidos en la comisión paritaria.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2017, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Para determinar el aumento a aplicar a los salarios negociados para el año 2017, las organizaciones firmantes tomarán como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017, y lo concretarán en los tres meses siguientes a la publicación de este último. De igual manera para el incremento de 2018 se tomará como referencia la evolución del PIB en 2017 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2018 y se concretará en los tres meses siguientes a la publicación de este último.

Sin perjuicio de lo establecido en el vigente artículo 84 ET, los salarios bases de contratación serán los que figuran en la disposición adicional primera.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias y seguridad y salud laboral

Sección 1. Disposiciones varias

Artículo 32. Seguro de vida y accidentes.

Se mantendrán para todos los trabajadores/as los seguros de vida regulados en los convenios de procedencia y en los términos y condiciones que allí se estipulen, hasta el momento de su homogenización. Se incluyen reconocidos en este artículo aquellas ayudas, auxilios,... por viudedad, orfandad que aparecen en los distintos convenios colectivos de procedencia.

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

En relación a la uniformidad y las prendas de trabajo, se mantiene la que venía dándose en cada empresa en función del convenio colectivo que les era de aplicación.

Artículo 34. *Premios de vinculación, permanencia y similares.*

Las organizaciones firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a realizar un estudio que tenga como objetivo la consecución y aplicación de un plan de pensiones sectorial para el conjunto de las empresas y trabajadores del sector. Hasta dicho momento y para aquellos que tienen la expectativa de derecho, se mantienen las regulaciones de los convenios de procedencia en todos sus términos.

Artículo 35. *Jubilación parcial.*

Se estará a lo recogido en la ley y se respetarán las regulaciones existentes derivadas o incluidas en los convenios colectivos de aplicación en cada territorio.

Artículo 36. *Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales.*

La Ley 26/2015, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, configura como necesario que todas las personas que por la prestación de sus servicios tengan contacto con menores, remitan a sus Empresas un certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales. Y la disposición transitoria cuarta, contempla que hasta que entre en funcionamiento el Registro Central de Delincuentes Sexuales, la Certificación a la que se refiere el artículo 13 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil será emitida por el registro correspondiente.

En consecuencia, este documento debe de ser solicitado por todas las personas que trabajan para cualquier servicio educativo así como para el personal de nueva incorporación. La frecuencia deberá de ser relacionada con la validez propia del certificado definitivo que en su caso determine el Registro para esos concretos fines. Y para las personas de nueva incorporación, será siempre previa a la incorporación. Dicho documento se incluirá necesariamente en la información necesaria a traspasar entre empresas en los supuestos de subrogación convencional regulados en el ALEH V.

La aportación de dicho certificado será inexcusable y será custodiado por las empresas, procediendo ellas a emitir frente al cliente una declaración responsable en el sentido de declarar que posee los certificados correspondientes de las personas a su cargo y que ninguna contiene un antecedente penal en el sentido de lo regulado por la Ley 26/2015.

Sección 2. Seguridad y salud laboral

Artículo 37. *Incapacidad temporal.*

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará hasta el 100% del salario real de cada trabajador/a.

En la enfermedad común y accidente no laboral, la primera baja del año natural la prestación se complementará hasta el 100 % del salario real. En la segunda baja del año natural las empresas complementarán la prestación hasta el 100 % del salario de convenio, incluidos los complementos de convenio.

En la tercera y siguientes bajas, se estará a la prestación de la seguridad social, si estas bajas se prolongan más allá de 21 días, a partir de ese día 21.º se complementará la prestación hasta el 100 % del salario de convenio incluidos los complementos.

En todos los supuestos las empresas no complementarán la prestación más allá de doce meses.

Cuando surjan controversias sobre la concreta interpretación y alcance de lo dispuesto en el presente artículo, la comisión paritaria del convenio resolverá en su seno las mismas, atendiendo a la realidad de cada empresa interesada.

Artículo 38. Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Restauración Colectiva.

1. La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Restauración Colectiva se constituye como un órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de empresas y trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que deberá aprobar la Comisión negociadora del presente Acuerdo, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la citada Comisión Negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro a la representación sindical, correspondiendo dos a SMC-UGT y otros dos a Servicios-CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz pero sin voto.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 65 ET y apartado 3, del artículo 37, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Cometidos de la Comisión.

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de Restauración Colectiva, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.
- b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
- d) Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de restauración colectiva.
- f) La formulación de planes sectoriales de prevención.
- g) Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.
- h) Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.

- i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
- j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de restauración colectiva.
- k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
- l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.
- m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
- n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.
- ñ) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- o) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- p) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.
- q) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.
- r) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
- s) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
- t) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- u) Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre Seguridad y Salud durante la vigencia del presente Convenio.

Atribuciones de la Comisión.

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados.
- b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.
- d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices

de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.

g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos.

Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores/as y carezcan de representantes legales de los trabajadores/as, así como las empresas de menos de 6 trabajadores/as y trabajadores/as autónomos.

Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

Comisiones territoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ámbito Inferior.

La Comisión Estatal Sectorial podrá determinar los requisitos para la creación, allá donde no existieran, de Comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior y regular la concurrencia entre ámbitos territoriales.

Artículo 39. *Comité de Seguridad y Salud.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores. Estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por representantes de la empresa en número igual.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, que serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a ésta. En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a ésta.

Artículo 40. *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.

CAPÍTULO VII

Igualdad

Artículo 41. *Principio de igualdad de trato y oportunidades.*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de restauración colectiva, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo

dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 42. *No discriminación en las relaciones laborales.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Restauración colectiva se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de restauración colectiva, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 43. Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal de restauración colectiva.

En el seno de la Comisión paritaria de este Acuerdo se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando la organización empresarial y sindicales firmantes los miembros cada una ellas, procurando que la composición sea igual de hombres y mujeres, con objeto de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de en los planes de igualdad en las empresas del sector de restauración colectiva. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión negociadora, en su caso, al contenido del presente Acuerdo.

La Comisión de Igualdad del presente Acuerdo recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de restauración colectiva previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 44. Los planes de igualdad de las empresas de Restauración Colectiva y otras medidas de promoción de la Igualdad.

1. Las empresas de restauración colectiva están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas de Restauración Social de más de cien trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la Comisión de Igualdad Sectorial.

Artículo 45. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades.
- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- ñ) Retribución mensual.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Las partes negociarán incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de hostelería.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre al año anterior.

Artículo 46. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 47. *Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de Restauración Colectiva.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de restauración colectiva afectadas por el presente capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de restauración colectiva.*

1. Introducción. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de restauración colectiva, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la

Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación de las empresas de restauración colectiva en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la

dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

CAPÍTULO VIII

Formación continua

Artículo 49. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de colectividades orientadas a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo, mejora y actualización de sus competencias profesionales.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas y la calidad de prestación de servicio.
- c) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de restauración colectiva.
- d) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

La política formativa en el sector de colectividades se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, satisfaciendo sus necesidades de formación profesional en el seno de las empresas.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructura condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Artículo 50. *Tiempo de formación.*

Las trabajadoras y trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

El tiempo mínimo de formación retribuida para cada trabajador/a será de de 20 horas dentro del computo anual de la jornada establecida en el presente convenio. Estas horas podrán ser acumuladas durante un periodo de hasta dos años en aquellos casos en los que, por necesidades organizativas o funcionales, no fueran utilizadas anualmente.

En cualquier caso, las empresas vienen obligadas a garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional. En especial, dada la actividad del sector y su importancia para el desarrollo correcto de la actividad profesional, todos los trabajadores y trabajadoras, con especial atención a aquellos que trabajan con colectivos de riesgo, deberán recibir formación relativa a alérgenos, primeros auxilios, acogida, cuidados y atención de menores según

edad de atención así como personas de tercera edad según el puesto que se desempeñe y el colectivo que se atienda pudiendo en su caso ser previo al inicio de su actividad.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores que transcribimos literalmente: «El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

Artículo 51 *Financiación.*

La financiación de las acciones formativas se harán preferiblemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades en las normas vigentes en la materia.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de colectividades la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as de la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación.

En relación a los permisos individuales de formación, se acordará un protocolo de solicitud y concesión de permisos individuales de formación para facilitar la utilización de los mismos con el menor impacto organizativo para las empresas del sector. Pendientes de dicho protocolo, las partes acuerdan priorizar en aquellos colectivos con un nivel de cualificación inferior, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa podrá establecerse la aplicación de estos recursos en función de sus necesidades y características. Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una comisión de formación en la que realizar la planificación, seguimiento y evaluación de la formación que se imparta.

Para la realización de cuantas funciones sean necesarias para la promoción y difusión de la formación en el sector, participación en la comisión paritaria de formación, colaboración en estudio y/o investigaciones del sector, etc., se establece la figura del delegado/a de formación sectorial por organización sindical firmante del presente convenio. Cuantos trabajadores/as desempeñen esta figura tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, a determinar por acuerdo de las partes del convenio y en función de las tareas que les sean encomendadas.

A su vez, en caso de discrepancia y mediación en materia de formación los gastos derivados de dicha mediación, tanto para la representación empresarial como para la sindical, serán abonados por la empresa.

Artículo 52. *Comisión paritaria sectorial colectividades.*

Pendientes del desarrollo normativo del artículo 26, Estructuras Paritarias Sectoriales, de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se constituirá la Comisión paritaria sectorial de Restauración Colectiva en el ámbito del presente convenio, compuesta por cuatro representantes de la parte sindical y tres de la parte empresarial. Se elaborará reglamento de funcionamiento al respecto en dicha comisión paritaria de formación.

Además de las funciones legalmente establecidas en los apartados 2 y 3 de dicho artículo 26, las partes acuerdan:

1. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial para conocer los perfiles profesionales y las competencias requeridas que permita una mayor vinculación de la formación y la clasificación profesional, así como realizar

propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector de colectividades.

En este sentido, respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector de colectividades.

2. Participar en la difusión del sistema de formación para el empleo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras del sector de colectividades.

3. Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector.

4. Realizar seguimiento y control de la contratación realizada en el sector con finalidad formativa (incluidas becas) regulada en el presente convenio.

5. Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores donde se regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

6. Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

7. Impulsar y realizar seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias en el ámbito de la empresa.

Artículo 53. *Contratos con finalidad formativa.*

Se incluyen en este artículo los contratos formativos (de formación y aprendizaje y en prácticas) prácticas profesionales no laborales, formación en centros de trabajo de desempleados/as y becarios/as así como cualquier modalidad similar.

Para asegurar la finalidad de este tipo de contratación, se establece en el presente convenio, la necesidad de que, aquellas empresas que adopten este tipo de contratación aseguren:

– Existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello, que facilite el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo. Se definirán entre otros aspectos duración, contenidos, lugar, horario, sistema de seguimiento, etc., a adoptar en cada caso.

– Establecimiento de becas o ayudas que cubran los gastos ocasionados en este proceso de formación en la empresa para las personas que no tengan asociada una remuneración por ese periodo formativo (gastos de transporte, dietas, material, etc.).

– Informar a la representación sindical de este tipo de contrataciones, con anterioridad a que se produzcan, para que pueda participar activamente en el proceso de seguimiento y tutoría que redunde en un mejor aprendizaje de la persona.

– En relación al Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral:

- Establecer la vinculación de las prácticas profesionales que se realicen bajo esta modalidad, en el marco de los certificados de profesionalidad aprobados que tengan relación con la actividad que se realiza para fomentar la certificación de las prácticas realizadas.

- Facilitar y promover la asistencia a los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida que se convoquen en los ámbitos estatal o autonómico.

- Certificar el tiempo y contenido de las prácticas formativas realizadas en relación al cumplimiento por parte del trabajador/a de los requisitos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1224/2009, u otros que se establezcan en la normativa de las diferentes convocatorias que se realicen por parte de la administración competente.

CAPÍTULO IX

Violencia de género

Artículo 54.

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

1. Reducción de la jornada (37.8 ET) y reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las empresas facilitarán la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

La trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media hora y dos tercios de la jornada o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurren los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente.

2. Movilidad geográfica (40.4 ET): La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad o centro de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

La empresa garantizará el traslado o el cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

Para facilitar el traslado de la víctima de violencia de género se establece un permiso retribuido de cinco días, con posibilidad de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud.

3. Suspensión del contrato (45.1-48.10 ET): El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

4. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios

sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, se consideraran justificadas y serán remuneradas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.

También los retrasos o ausencias puntuales para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicas forenses.

5. Extinción del contrato (art. 49 ET): El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

6. Nulidad del despido (art. 55 ET): Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

7. Excedencia: Se establece una excedencia de seis meses, ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo dirigida a la trabajadora víctima de violencia de género.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 55. *Representantes de los trabajadores: Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.*

1. Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio colectivo.

A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, las referencias a los representantes legales de los trabajadores comprenden tanto los de carácter unitario como sindical.

2. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición:

a) El balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

b) El balance de aplicación y seguimiento de los compromisos asumidos por parte de las empresas que hubieran suscrito alguna fórmula de responsabilidad social –o corporativa– de empresa.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de

jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

5. De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 ET cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

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

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

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

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

f) Convenio colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

g) Información sobre si existe por parte de la empresa negociación de aplazamiento de deuda con la seguridad social y/o con hacienda ú otro organismo público.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

6. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

A) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. Respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, así como de la puesta en marcha y ejecución de las medidas y planes de igualdad.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Los/as representantes de los trabajadores/as, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y los Delegados/as Sindicales velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

3. Asimismo, se reconoce las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado/a de Personal ni Delegado/a Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

B) El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:

1.º El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita del pliego de cargos al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de los trabajadores/as y al delegado/a sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2.º La Dirección de la empresa procederá a nombrar de instructor en el mismo pliego de cargos. La posición de instructor deberá recaer en personas idóneas para tal función.

3.º Fase de investigación por el instructor dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos al expedientado que además incluirá:

a) La elaboración por el expedientado de un pliego de descargos dentro del plazo de 15 días indicado.

b) La audiencia a los/as representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el afectado.

Durante toda la fase de investigación de los hechos, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas alegaciones y pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado.

4.º Tras la fase de investigación, procederá la notificación escrita por parte del instructor/a de los resultados de la misma al afectado/a, a los/as representantes de los trabajadores/as, así como a los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado. Esta notificación contendrá mención expresa de las actuaciones realizadas por instructor, los hechos en que se fundamenta la apertura del expediente, y las infracciones normativas que se imputan al afectado y la sanción prevista.

La decisión final de la empresa deberá ser comunicada por escrito al trabajador/a en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de las conclusiones del instructor/a.

En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

C) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. En el caso que tengan parte de sus retribuciones fijadas por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de sus horas de crédito horario, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

D) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal y Delegados Sindicales a fin de atender a la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

F) Los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña (ó un nuevo proyecto) representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa.

Artículo 56. *Comités Intercentros: órgano de interlocución con la empresa.*

1. Para hacer efectiva la preferencia de la aplicación del convenio y de las relaciones laborales en la empresa y en el sector, así como de la capacidad de negociación, las representaciones legales, podrán constituir de forma conjunta un órgano de interlocución con la empresa (Comité Intercentros) con una composición proporcional a los resultados de las elecciones sindicales en el conjunto de la empresa. El número máximo de componentes del órgano de interlocución con la empresa (Comité Intercentros), será de trece, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. Su composición se revisará a 31 de diciembre de cada año.

2. Este órgano de interlocución con la empresa (Comité Intercentros), asumirá las competencias previstas en los artículos 40, 41,47, 51 64 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa ó Delegados/as de Personal en el conjunto de la misma, y será el interlocutor ante la dirección de la empresa en los procedimientos de consultas establecidos en estos artículos, en cuyos casos representarán a toda la plantilla de la empresa o centros afectados. Asimismo, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 57. *Sindicatos y secciones sindicales de empresa.*

Las partes firmantes ratifican una vez más por las presentes estipulaciones, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los derechos que se reconocen a las organizaciones

sindicales firmantes del Convenio son reconocidos como instrumento de gestión de lo pactado en el mismo.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores/as y empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los representantes de los trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente Convenio colectivo corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden y siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados.

Artículo 58. *Acción sindical.*

1. Los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:
 - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en los términos previstos en la LOLS, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

Artículo 59. *Delegados/as Sindicales de Empresa.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la LOLS, como especialidad, en las empresas que sumen más de 100 trabajadores, y cuenten con varios centros de trabajo, los sindicatos que gozan de la condición de más representativos a nivel estatal, siempre que cuenten con más de un 20 % de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa y con la finalidad de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este Convenio, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus afiliados/as en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, Delegados/as Sindicales de Empresa, en función de la siguiente tabla:

- De 100 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente organización sindical.

2. Los Delegados/as Sindicales de Empresa, como representantes de su Sección Sindical, tienen como función ser informados y oídos por la Empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones podrán acceder a los centros de trabajo previa comunicación a la Dirección de la empresa.

3. Los Delegados/as Sindicales de Empresa de las secciones sindicales de los sindicatos relacionados en el punto 1 de este artículo, tendrán asimiladas sus retribuciones anuales a una contratación de jornada completa en su puesto de trabajo, en tanto en cuanto se acumulen debidamente las horas necesarias en ellos. En el caso de empresas que no pudieran acumular suficiente número de horas de las correspondientes representaciones legales de los trabajadores, así como del resto de condiciones acordadas en este Convenio, no impedirá que su retribución se asimile a jornada completa, entendiéndose en este caso, como mayor crédito sindical acordado en el presente convenio, siempre y cuando la empresa cuente con más de 500 trabajadores/as en el ámbito estatal o 250 en el de CCAA trabajadores a nivel estatal.

4. Dadas las especiales características que revisten las relaciones laborales en el ámbito de este Convenio, cuando se produzca una subrogación del servicio, los Delegados/as Sindicales de Empresa designados por los sindicatos, podrán optar por ser subrogados o permanecer en la empresa y solicitar de ésta la prestación de sus servicios en cualquier otro centro dentro de la misma provincia, y sin que el contrato pierda su condición por esta excepcionalidad. La empresa vendrá obligada a concederlo dentro de las que tengan mayores posibilidades de puestos de trabajo.

Artículo 60. *Acumulación y gestión de las horas sindicales.*

1. El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, serán acumulables por periodos anuales, en el conjunto de la empresa, previa notificación a la misma por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

Se dispondrá del crédito de horas mensuales (por once meses) retribuidas que la Ley determina y para el cálculo del crédito ordinario se tendrá en cuenta el límite máximo de las horas personales posibles del representante.

Se podrá, a nivel de empresa, acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por periodos de tiempo predeterminado.

2. La gestión de esta acumulación de crédito horario corresponderá a las Organizaciones Sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales, así como por los denominados Delegados/as Sindicales de Empresa. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales de algún miembro de comité de empresa, delegado/a de personal, delegado sindical/a o delegado/a sindical de empresa suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada ordinaria, la organización sindical deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

3. En uso de las horas sindicales se procurará el máximo plazo de preaviso a la empresa al objeto de planificar la ausencia del trabajador/a, así como el uso fuera de horas de trabajo. Es una particularidad del sector que en la mayoría de las ocasiones las empresas de colectividades operan en instalaciones de terceros y que éstos suelen exigir

que se les comunique con antelación las visitas que se vayan a producir en sus instalaciones y la identificación de las personas que vayan a llevar a cabo dichas visitas. Para el cumplimiento de esta exigencia de los clientes, así como para poder planificar la ausencia del trabajador/a que hará uso de sus horas sindicales, las secciones sindicales comunicarán a la empresa con la máxima antelación posible, las visitas a centros de clientes que vayan a realizar. Dicho plazo de preaviso no será necesario en caso de que se deba realizar una visita motivada de urgencia.

Artículo 61. Gestión sindicalizada del convenio y de las relaciones laborales en el sector y en las empresas crédito horario para las Comisiones paritarias sectoriales: Delegados Sindicales Sectoriales y Delegados Sindicales de Empresa.

1. Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de las Comisiones paritarias sectoriales establecidas, y el desarrollo del trabajo de las mismas, las organizaciones sindicales de este Convenio que a su vez gozan de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20 % de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa y con la finalidad de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este Convenio, tendrán derecho a disponer de un volumen de horas (bolsa en cada empresa) correspondiente a cinco horas mensuales, por once meses y por cada delegado de personal o miembro de comité de empresa elegido en sus listas. El montante total de horas de esta bolsa en cada empresa, lo podrán utilizar las organizaciones sindicales para acumularlo en eventuales liberaciones de Delegados/as Sindicales Sectoriales, que serán los componentes de las distintas comisiones paritarias sectoriales establecidas en el presente Convenio colectivo.

Las empresas garantizarán, si fuera preciso, con crédito horario adicional, que las personas designadas por las organizaciones sindicales para las comisiones paritarias sectoriales del convenio, tengan crédito horario suficiente si no fuera bastante con la bolsa de horas correspondiente en cada empresa.

Los Delegados/as Sindicales Sectoriales tendrán derecho a percibir de la empresa sus gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención, debidamente justificados; para asistir a las reuniones de gestión del convenio en las distintas comisiones paritarias. Así mismo, tendrán asimiladas sus retribuciones anuales a una contratación de jornada completa en su puesto de trabajo.

Dadas las especiales características que revisten las relaciones laborales en el ámbito de este Convenio, cuando se produzca una subrogación del servicio, los Delegados/as Sindicales Sectoriales designados por los sindicatos, podrán optar por ser subrogados o permanecer en la empresa y solicitar de ésta la prestación de sus servicios en cualquier otro centro dentro de la misma provincia, y sin que el contrato pierda su condición por esta excepcionalidad. La empresa vendrá obligada a concederlo dentro de las que tengan mayores posibilidades de puestos de trabajo.

2. La bolsa de horas regulada en el apartado anterior se podrá añadir a la acumulación de horas regulada en el artículo 58 («Acumulación y gestión de las horas sindicales»), para complementar el crédito horario necesario para designar por las organizaciones sindicales que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20 % de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, a Delegados/as Sindicales de Empresa que puedan quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

3. Mediante acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Empresas se determinará el ejercicio de los derechos reconocidos en éste a artículo, sin perjuicio de aquellas particularidades ya pactadas con anterioridad en el seno de las mismas.

4. Atendiendo tanto a la pactada gestión sindicalizada de las relaciones laborales del Convenio expuesta en el presente capítulo como a la heterogénea realidad del sector, se acuerda una medida de fomento de la representación sindical en las empresas que cuenten con más de 500 trabajadores/as en el conjunto del Estado o de 250 en el ámbito autonómico, y en las que no se alcance el crédito horario suficiente para proceder a la

designación y liberación de un Delegado/a Sindical de Empresa por cada uno de los Sindicatos que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20% de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, y para articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este Convenio en su gestión, podrán designar a un Delegado/a Sindical de Empresa con independencia de que la suma del crédito horario alcance o no a la liberación total del mismo, debiendo la empresa asumir el complemento de horas necesarias para que quede relevado de su trabajo. Expresamente se excluyen de la regulación recogida en este apartado aquellas empresas en las que si es posible la designación de Delegados/as por acumulación de crédito horario sindical preexistente.

5. De acuerdo con lo previsto en el artículo 84 ET en relación con lo dispuesto en el artículo 83.2, del mismo cuerpo legal, expresamente se acuerda que la regulación de los derechos sindicales entrará en vigor inmediatamente publicado el presente convenio colectivo, siendo de aplicación inmediata en todo el ámbito sectorial estatal sustituyendo por tanto a las actuales regulaciones, en la medida en que se vaya organizando de una manera progresiva y ordenada a nivel de empresa.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 62.

Se hace una remisión expresa sobre esta materia a lo regulado en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento.

Disposición adicional primera.

En materia de salarios, para cada uno de los correspondientes ámbitos territoriales, será de aplicación las normas generales que son completadas territorialmente con los presentes anexos por Comunidades Autónomas y provincias.

Dichas disposiciones quedan pendientes de ser actualizadas según la concreta entrada en vigor que se produzca según el territorio, por lo que queda facultada la comisión paritaria del presente convenio para su actualización según los incrementos pactados en los convenios de hostelería en los distintos territorios.

La empresas en su ámbito y junto con la representación legal o sindical, podrán empezar a realizar los trabajos de homogenización salarial y llegar a los acuerdos correspondientes para hacerla efectiva, respetando en todo caso las condiciones de los trabajadores contratados a la firma del convenio y la naturaleza de los conceptos económicos existentes.

ANEXO

Tablas estatales (en aquellos convenios provinciales donde existan tablas para servicios extras, éstas se mantendrán en sus cuantías hasta que se produzca la homogeneización)

Con respeto a la concurrencia de convenios tanto de hostelería como los que no, el Salario base Monitor/a será:

Año	Salario año – Euros	Incremento que representa – Porcentaje
2015	10.589,01	1,5
2016	10.747,84	1,5
2017	11.016,54	2,5
2018	11.291,95	2,5

El 1 de enero de 2019 las tablas de monitores se verán incrementadas en un 2 %, porcentaje que se tendrá en cuenta para el incremento que, en su caso, se fije en el nuevo convenio colectivo a partir del año 2019.

ANDALUCÍA

Almería

Salario base

	Actual – Euros	2015 (+1,50%) – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.063,83	1.079,79	1.090,59
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Recepcionista, Administrativo, Técnico.	996,61	1.011,56	1.021,67
Subgobernante o Encargado de sección, Encargado de economato, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	959,23	973,62	983,35
Cocinero, Camarero, Conductor.	922,02	935,85	945,21
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades.	884,28	897,54	906,52

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	3% - 3 años	3% - 3 años	3% - 3 años
	8% - 6 años	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años	16% - 9 años
	25% - 14 años	25% - 14 años	25% - 14 años
	38% - 19 años	38% - 19 años	38% - 19 años

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Nocturnidad.	Al menos 55 horas/mes = 101,67 €/mes. -55 horas/mes = 1,01 €/hora. De 22 a 7 horas	Al menos 55 horas/mes = 103,20 €/mes. -55 horas/mes = 1,02 €/hora. De 22 a 7 horas	Al menos 55 horas/mes = 104,74 €/mes. -55 horas/mes = 1,03 €/hora. De 22 a 7 horas
Camas supletorias y sofás cama.	De mayo a septiembre 25,50 euros/mes	De mayo a septiembre 25,88 euros/mes	De mayo a septiembre 26,14 euros/mes
Reposición, revisión y vigilancia minibares.	44,74 euros/mes	45,41 euros/mes	45,86 euros/mes
Gratificaciones extraord.	3 (julio + diciembre y paga de abril. Paga abril 30 días de salario base)	3 (julio + diciembre y paga de abril. Paga abril 30 días de salario base)	3 (julio + diciembre y paga de abril. Paga abril 30 días de salario base)
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario
Subsidio por matrimonio.	63,01 euros	63,96 euros	64,59 euros

Granada

Salario base

	Actual Euros	2015 (+1,50%) Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general.	1.420,78	1.442,09	1.456,51
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio, Encargado de economato.	1.284,86	1.304,13	1.317,17
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.217,58	1.235,84	1.248,20
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de cocina.	1.201,43	1.219,45	1.231,65
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.143,45	1.160,60	1.172,21

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad (por categorías establecimiento).	A: 81,61 €/mes	A: 82,83 €/mes	A: 83,66 €/mes
	B: 177,01 €/mes	B: 179,66 €/mes	B: 181,46 €/mes
	C: 233,17 €/mes	C: 236,68 €/mes	C: 239,03 €/mes
Antigüedad (art. 29 Convenio provincial).	3 años antig. 3% SMI; 6 años antig. 8% SMI	3 años antig. 3% SMI; 6 años antig. 8% SMI	3 años antig. 3% SMI; 6 años antig. 8% SMI
Pagas extraord.	2 (junio y diciembre)	2 (junio y diciembre)	2 (junio y diciembre)
Plus cultural.	309,46 € (solo septiembre)	314,10 € (solo septiembre)	317,24 € (solo septiembre)
Herramientas de trabajo.	Facilitada por la empresa o 29,63 €/bimensual	Facilitada por la empresa o 29,63 €/bimensual	Facilitada por la empresa o 29,63 €/bimensual
Ayudas especiales.	1 mes de salario por fallecimiento del productor	1 mes de salario por fallecimiento del productor	1 mes de salario por fallecimiento del productor
Plus de altura.	7,82 €/mes	7,93 €/mes	8,02 €/mes

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Nocturnidad.	15% sobre salario base	15% sobre salario base	15% sobre salario base
Premio matrimonio.	140,74 €	142,85 €	144,28 €
Premio natalidad.	140,74 € por hijo	142,85 € por hijo	144,28 € por hijo
Ropa de trabajo.	Facilitada por la empresa	Facilitada por la empresa	Facilitada por la empresa
Seguro de vida.	35,02 €/mes	35,02 €/mes	35,02 €/mes

Jaén (tablas profesionales)

Salario base

	Actual - Euros	2015 (+1,50%) - Euros	2016 (+1,00%) - Euros
Jefe de recepción	1.092,47	1.108,86	1.119,95
Gobernante o Encargado General	1.054,88	1.070,70	1.081,41
Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio	1.011,25	1.026,42	1.036,68
Recepcionista, Cocinero, Supervisor de colectividades, 2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro	966,25	980,74	990,55
Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencia salud).	919,15	932,94	942,27
Encargado de economato, Ayudante de cocina, Ayudante de economato	901,13	914,65	923,79
Administrativo, Técnico, Encargado de sección, Camarero, Auxiliar de colectividades	854,75	867,57	876,25
Ayudante Administrativo, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	802,58	814,62	822,76

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	Congelada	Congelada	Congelada
Gratificaciones extraord.	3 (verano y navidad + paga productividad octubre)	3 (verano y navidad + paga productividad octubre)	3 (verano y navidad + paga productividad octubre)
Plus de convenio.	74,42 €	75,54 €	76,29 €
Plus de nocturnidad.	28% sobre salario base	28% sobre salario base	28% sobre salario base
Matrimonio.	206,24 €	209,33 €	211,43 €
Maternidad.	124,13 €	125,99 €	127,25 €

Asturias

Salario base

	2015 (+1,50%) - Euros	2016 (+1,00%) - Euros
Jefe de recepción	1.303,47	1.316,51
Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.258,23	1.270,82
Gobernante o Encargado general, Supervisor de colectividades, Cocinero.	1.147,75	1.159,23

	2015 (+1,50%) — Euros	2016 (+1,00%) — Euros
2.º Jefe de cocina, Conductor, Auxiliar de cocina.	1.193,03	1.204,96
Jefe de restaurante o sala, Recepcionista, Camarero,	1.122,98	1.134,21
Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Administrativo, Técnico, Auxiliar de colectividades.	1.079,34	1.090,14
Encargado de economato, Ayudante de Camarero.	1.053,01	1.063,54
Subgobernante o Encargado de sección, Ayudante administrativo, Ayudante de cocina.	1.033,38	1.043,71
Ayudante de economato, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.014,87	1.025,02

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Pagas extraord.	3 (julio y diciembre + Santa Marta (992,91 €))	3 (julio y diciembre + Santa Marta (992,91 €))	3 (julio y diciembre + Santa Marta (992,91 €))
Antigüedad.	Congelada	Congelada	Congelada
Nocturnidad.	25% sobre salario base	25% sobre salario base	25% sobre salario base
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario

ARAGÓN

Huesca

Salario base

	Actual — Euros	2016 (+1,00%) — Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	1.084,46	1.095,30
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.026,33	1.036,59
Ayudante Administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	971,07	980,78
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	892,24	901,16

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Gratificaciones extraord.	3 (julio y diciembre + 30 días de salario base en septiembre)	3 (julio y diciembre + 30 días de salario base en septiembre)
Antigüedad.	Congelada	Congelada
Nocturnidad.	12,5% salario base entre las 22 h y 24 h. 25% entre las 24 h y 6 h.	12,5% salario base entre las 22 h y 24 h. 25% entre las 24 h y 6 h.
Productividad.	11,06 €/mes	11,06 €/mes
Domingo o festivo trabajado.	6,39 €/día trabajado	6,45 €/día trabajado
Prima de formación (120-100 horas).	126 €	126 €

Teruel

Salario base

	Actual – Euros	2015 (+1,50%) – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	936,76	950,81	960,32
Gobernante o Encargado general, Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	894,17	907,58	916,66
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	857,28	870,14	878,84
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	816,99	829,24	837,54

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Gratificaciones extraord.	3 (junio, octubre y diciembre)	3 (junio, octubre y diciembre)	3 (junio, octubre y diciembre)
Antigüedad (sobre salario base puesto categoría de Camarero año 1995).	3% - 3 años (15,54 €/mes)	3% - 3 años (15,54 €/mes)	3% - 3 años (15,54 €/mes)
	8% - 6 años (41,43 €/mes)	8% - 6 años (41,43 €/mes)	8% - 6 años (41,43 €/mes)
	16% - 9 años (82,87 €/mes)	16% - 9 años (82,87 €/mes)	16% - 9 años (82,87 €/mes)
	25% - 15 años (129,48 €/mes)	25% - 15 años (129,48 €/mes)	25% - 15 años (129,48 €/mes)
	35% - 20 años (181,27 €/mes)	35% - 20 años (181,27 €/mes)	35% - 20 años (181,27 €/mes)
Nocturnidad.	30% sobre salario hora diurna trabajador	30% sobre salario hora diurna trabajador	30% sobre salario hora diurna trabajador
Plus salarial domingos y festivos.	0,37 €/hora trabajada	0,38 €/hora trabajada	0,38 €/hora trabajada
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o compensación en metálico	Facilitada por el empresario o compensación en metálico	Facilitada por el empresario o compensación en metálico
Plus fidelidad (55 años y 12 en la empresa).	65,49 €/mes	66,47 €/mes	67,14 €/mes

Zaragoza

Salario base

	Actual – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio.	1.157,81	1.169,39
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general.	1.121,45	1.132,66
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.065,63	1.076,29
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	975,52	985,28
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	974,55	984,30

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario
Ayuda de formación.	132,28 € (100 horas/año)	132,28 € (100 horas/año)
Antigüedad.	Congelada	Congelada
Gratificaciones extraord.	3 (julio + navidad + paga octubre (=S.B. máx. 1.035,34 €))	3 (julio + navidad + paga octubre (=S.B. máx. 1.045,69 €))
Nocturnidad.	25% salario base	25% salario base
Plus salarial de domingos y festivos.	1,02 €/hora trabajada	1,03€/hora trabajada

CASTILLA LEÓN

Ávila

Salario base

	Actual Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	904,34	913,38
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Técnico, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	896,42	905,38
Recepcionista, Administrativo, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Ayudante administrativo.	877,96	886,74
Encargado de sección, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios Auxiliares.	859,49	868,08

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	Por cuatrienios, hasta un máximo de 3. 220,38 €/año para el 2015	Por cuatrienios, hasta un máximo de 3.252,58 €/año para el 2016
Gratificaciones extraord.	2 (julio y diciembre)	2 (julio y diciembre)
Complemento en especie.	1,87 €/día trabajado	1,88 €/día trabajado
Plus quebranto de moneda (cajeros y similares).	66,30 €/mes	66,96 €/mes
Plus de nocturnidad.	25% sobre tabla salarial	25% sobre tabla salarial
Premio de natalidad.	73,13 €/hijo	73,86 €/hijo
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario

Burgos

Salario base

	Actual Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala Responsable de servicio.	1.278,73	1.291,52
2º jefe de cocina, 2º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Administrativo, Técnico, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.125,40	1.136,65
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero Aydte. Administrativo, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.025,55	1.035,81
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	977,08	986,85

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Gratificaciones extraord.	3 (julio y diciembre + paga del sector. Paga del sector 1015,85 € (excepto botones, pajes y pinches 694,62 €)	3 (julio y diciembre + paga del sector. Paga del sector 1025,99 € (excepto botones, pajes y pinches 701,57 €)
Antigüedad	Congelada	Congelada
Horas nocturnas	+25% Sobre el precio hora	+25% sobre el precio hora
Ropa de trabajo	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario
Útiles y herramientas	Facilitados por el empresario	Facilitados por el empresario

León

Salario base

	Actual Euros	2015 (+1,50%) Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1.310,79	1.330,45	1.343,76
2º Jefe de cocina, 2º Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Recepcionista, Administrativo.	1.097,95	1.114,42	1.125,56
Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Ayudante administrativo, Especialista de mantenimiento y servicios Auxiliares.	1.097,94	1.114,41	1.125,55
Gerente de centro, Responsable de servicio.	1.043,30	1.058,95	1.069,54
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	999,01	1.014,00	1.024,14
Supervisor de colectividades.	994,52	1.009,44	1.019,53
Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	950,65	964,91	974,56
Técnico, Auxiliar de colectividades.	931,12	945,09	954,54

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Plus de asistencia.	4,13€/día efectivo trabajado	4,19€/día efectivo trabajado	4,23€/día efectivo trabajado
Gratificaciones extraord.	3 (julio + septiembre + navidad)	3 (julio + septiembre + navidad)	3 (julio + septiembre + navidad)

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	3% - 3 años	3% - 3 años	3% - 3 años
	8% - 6 años	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años	16% - 9 años
	25% - 14 años	25% - 14 años	25% - 14 años
	38% - 19 años	38% - 19 años	38% - 19 años
	46% - 24 años	46% - 24 años	46% - 24 años
	Horas nocturnas.	25% sobre salario base	25% sobre salario base
Ropa de trabajo y utillaje.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario

Soria

Salario base

	Actual - Euros	2015 (+1,50%) - Euros	2016 (+1,00%) - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1.092,03	1.108,41	1.119,49
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	1.043,30	1.058,95	1.069,54
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades.	994,52	1.009,44	1.019,53
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud), Ayudante Administrativo.	950,65	964,91	974,56
Técnico, Administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	931,12	945,09	954,54
Auxiliar de pisos y limpieza.	906,76	920,36	929,57

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Matrimonio.	53,71 €	53,71 €	53,71 €
Natalidad.	53,71 €/hijo	53,71 €/hijo	53,71 €/hijo
Pagas extraord..	2 (julio y navidad)	2 (julio y navidad)	2 (julio y navidad)
Antigüedad.	3% - 3 años	3% - 3 años	3% - 3 años
	8% - 6 años	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años	16% - 9 años
	25% - 14 años	25% - 14 años	25% - 14 años
	38% - 19 años	38% - 19 años	38% - 19 años
	45% - 24 años	45% - 24 años	45% - 24 años
	50% - 30 años	50% - 30 años	50% - 30 años
Nocturnidad.	25% sobre salario base	25% sobre salario base	25% sobre salario base
Plus de formación.	20 €/mes	20 €/mes	20 €/mes

Salamanca

Salario base

	Actual — Euros	2016 (+1,00%) — Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	991,23	1.001,14
Gobernante o Encargado general.	979,98	989,78
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	976,88	986,65
Ayudante Administrativo.	966,76	976,43
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	963,59	973,23
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	961,72	971,34

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Gratificaciones extraord.	2 (julio y navidad)	2 (julio y navidad)
Plus de convenio.	49,62 €/mes	49,62 €/mes
Antigüedad.	125 €/mes	125 €/mes
Plus de nocturnidad.	25% sobre salario base	25% sobre salario base
	15% sobre salario base (naturaleza nocturna)	15% sobre salario base (naturaleza nocturna)
Ayuda por matrimonio.	145,51 € (1 año de antigüedad)	145,51 € (1 año de antigüedad)
	258,22 € (+ 2 años de antigüedad)	258,22 € (+ 2 años de antigüedad)

Valladolid

Salario base

	Actual — Euros	2016 (+1,00%) — Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala Gobernante o Encargado general.	1.057,58€	1.068,16€
Encargado de sección.	1.194,39€	1.206,33€
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Encargado de economato, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.015,25€	1.025,40€
Recepcionista, Administrativo, Supervisor de colectividades.	973,19€	982,92€
Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	923,81€	933,05€
Cocinero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Camarero.	918,12€	927,30€
Ayudante Administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina.	889,13€	898,02€

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Gratificaciones extraord.	2 (julio y diciembre)	2 (julio y diciembre)
Antigüedad.	Congelada	Congelada
Plus de vinculación (anterior antigüedad).	3% salario base a partir del 5º año	3% salario base a partir del 5º año
Plus ayuda minusválidos.	48,93 €/mes x hijo	48,93 €/mes x hijo
Nocturnidad.	25 % sobre salario base	25% sobre salario base
Plus de idiomas.	20,28 €/mes	20,28 €/mes
Premio de natalidad.	60,38 €/hijo	60,38 €/hijo
Premio de nupcialidad.	120,77 € (+18 meses antigüedad)	120,77 € (+18 meses antigüedad)
	112,74 € (+12 meses antigüedad)	112,74 € (+12 meses antigüedad)

CASTILLA-LA MANCHA

Cuenca

Salario base

	Actual Euros	2015 (+1,50%) Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala.	917,48	931,24	940,55
Gerente de centro Gobernante o Encargado general Responsable de servicio Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	896,42	909,87	918,96
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	878,16	891,33	900,25
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	866,53	879,53	888,32

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Plus extrasalarial.	25,19 €/mes	25,57 €/mes	25,82 €/mes
Gratificaciones extraord.	3 (junio y diciembre + paga beneficios, 100% salario base mensual el 1 de octubre)	3 (junio y diciembre + paga beneficios, 100% salario base mensual el 1 de octubre)	3 (junio y diciembre + paga beneficios, 100% salario base mensual el 1 de octubre)
Antigüedad.	3% - 3 años	3% - 3 años	3% - 3 años
	8% - 6 años	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años	16% - 9 años
	22% - 12 años	22% - 12 años	22% - 12 años
	29% - 15 años	29% - 15 años	29% - 15 años
	36% - 18 años	36% - 18 años	36% - 18 años
	41% - 21 años	41% - 21 años	41% - 21 años
	45% - 24 años	45% - 24 años	45% - 24 años
	48% - 27 años	48% - 27 años	48% - 27 años
50% - 30 años	50% - 30 años	50% - 30 años	
Ropa trabajo.	13,03 €/mes	13,23 €/mes	13,36 €/mes

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Alojamiento.	45,86 €/mes	46,55 €/mes	47,01 €/mes
Horas nocturnas.	25% salario ordinario	25% salario ordinario	25% salario ordinario

CEUTA

Salario base

	Actual Euros	2015 (+1,50%) Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general.	894,13	907,54	916,62
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio, Administrativo, Técnico.	841,75	854,38	862,92
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud), Ayudante administrativo.	794,69	806,61	814,68
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	745,11	756,29	763,85

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Premio matrimonio de primeras nupcias.	194,29 €	197,20	199,18
Natalidad.	35,99 € / hijo	36,52 € / hijo	36,89 € / hijo
Bolsa de vacaciones.	65,31 € / año	66,28 € / año	66,95 € / año
Plus de residencia.	25% sobre salario base	25% sobre salario base	25% sobre salario base
Antigüedad.	1 trienio – 5% del salario base	1 trienio – 5% del salario base	1 trienio – 5% del salario base
	2 trienios – 10% del salario base	2 trienios – 10% del salario base	2 trienios – 10% del salario base
	3 trienios – 15% del salario base	3 trienios – 15% del salario base	3 trienios – 15% del salario base
	4 trienios – 20% del salario base	4 trienios – 20% del salario base	4 trienios – 20% del salario base
	5 trienios – 25% del salario base	5 trienios – 25% del salario base	5 trienios – 25% del salario base
	6 trienios – 30% del salario base	6 trienios – 30% del salario base	6 trienios – 30% del salario base
	7 trienios – 35% del salario base	7 trienios – 35% del salario base	7 trienios – 35% del salario base
	8 trienios – 40% del salario base	8 trienios – 40% del salario base	8 trienios – 40% del salario base
	9 trienios – 50% del salario base	9 trienios – 50% del salario base	9 trienios – 50% del salario base
	10 trienios – 60% del salario base	10 trienios – 60% del salario base	10 trienios – 60% del salario base
Plus de quebranto (personal cobro y caja).	15,96 €/mes	16,20 €/mes	16,36 €/mes
Plus de compensación.	4,22 €/domingo trabajado	4,28 €/domingo trabajado	4,33 €/domingo trabajado
Pagas extraord.	3 (julio y diciembre + paga beneficios octubre) abonables el 15 de junio y 15 de diciembre. El Plus de vinculación a la bonificación formará parte de las pagas extraordinarias mientras subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que da origen.	3 (julio y diciembre + paga beneficios octubre) abonables el 15 de junio y 15 de diciembre. El Plus de vinculación a la bonificación formará parte de las pagas extraordinarias mientras subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que da origen.	3 (julio y diciembre + paga beneficios octubre) abonables el 15 de junio y 15 de diciembre. El Plus de vinculación a la bonificación formará parte de las pagas extraordinarias mientras subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que da origen.

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Complemento funcional de convenio.	20% salario base en las horas realizadas entre las 12 am y 6 am.	20% salario base en las horas realizadas entre las 12 am y 6 am.	20% salario base en las horas realizadas entre las 12 am y 6 am.
Plus condiciones esp. centros de acogida.	10% sobre salario base	10% sobre salario base	10% sobre salario base
Plus de vinculación a la bonificación.	8% sobre salario base	8% sobre salario base	8% sobre salario base
Carnet manipulador alimentos.	20 €/carnet	20 €/carnet	20 €/carnet
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario

EXTREMADURA

Badajoz

Salario base

	Actual - Euros	2015 (+1,50%) - Euros	2016 (+1,00%) - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	913,18	926,88	936,15
Gobernante o Encargado general, Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	881,99	895,22	904,17
Aydt. Administrativo, Aydt. De cocina, Aydt. De economato, Aydt. De Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	830,37	842,83	851,25
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	811,2	823,37	831,60

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Plus de ferias.	10,60 €/día	10,60 €/día	10,60 €/día
Fiesta patronal.	10,60 €/día	10,60 €/día	10,60 €/día
Gratificaciones extraord.	3 (julio, diciembre + enero paga de octubre) Salario base + antigüedad	3 (julio, diciembre + enero paga de octubre) Salario base + antigüedad	3 (julio, diciembre + enero paga de octubre) Salario base + antigüedad
Complemento en especie.	1,39 €/día	1,41 €/día	1,42 €/día
Nocturnidad.	2,11 €/hora	2,14 €/hora	2,16 €/hora
Antigüedad (para el personal antiguo que la tiene consolidada a 31 de diciembre de 2012).	3% - 3 años	3% - 3 años	3% - 3 años
	8% - 6 años	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años	16% - 9 años
	26% - 14 años	26% - 14 años	26% - 14 años
	38% - 19 años	38% - 19 años	38% - 19 años
	45% - 24 años	45% - 24 años	45% - 24 años
	55% - 27 años	55% - 27 años	55% - 27 años
	60% - 30 años	60% - 30 años	60% - 30 años
Bolsa de vacaciones.	Extinguido en 2013	Extinguido en 2013	Extinguido en 2013
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o 16,67 €/mes	Facilitada por el empresario o 16,92 €/mes	Facilitada por el empresario o 17,09 €/mes
Nacimiento hijos.	85,42 €/hijo	86,70 €/hijo	87,57 €/hijo

Cáceres

Salario base

	Actual – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	884,08	892,92
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Recepcionista, Administrativo, Técnico, Encargado de economato, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	851,31	859,82
Cocinero, Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	843,52	851,96
Aydt. Administrativo, Aydt. de cocina, Aydt. de economato, Aydt. de Camarero.	831,14	839,45
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	815,11	823,26

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Matrimonio.	152,33 €	153,85 €
Adquisición de vivienda.	238,31 €	238,31 €
Antigüedad.	3% - 3 años	3% - 3 años
	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años
	26% - 14 años	26% - 14 años
	40% - 20 años	40% - 20 años
Nocturnidad.	50% sobre precio hora trabajada. Salvo contratado nocturno por la propia naturaleza del trabajo.	50% sobre precio hora trabajada. Salvo contratado nocturno por la propia naturaleza del trabajo.
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario
Gratificaciones extraord..	3 (verano y navidad + paga de beneficios)	3 (verano y navidad + paga de beneficios)

GALICIA (tablas provisionales)

Coruña, A

Salario base

	Actual – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Gerente de centro.	1.099,22	1.110,21
Responsable de servicio, Administrativo, Técnico.	1.087,06	1.097,93
Gobernante o Encargado general.	1.086,87	1.097,74
Aydt. Administrativo.	1.066,11	1.076,77
Recepcionista.	1.047,81	1.058,29
Auxiliar de colectividades.	1.038,19	1.048,57
Jefe de restaurante o sala.	1.036,13	1.046,49
Encargado de sección.	1.027,81	1.038,09
Jefe de cocina, Camarero, Supervisor de colectividades, Aydt. de economato.	1.024,30	1.034,54

	Actual – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
2º jefe de restaurante o sala.	1.019,05	1.029,24
2º jefe de cocina.	1.012,00	1.022,12
Cocinero.	1.007,98	1.018,06
Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.007,06	1.017,13
Encargado de economato.	1.006,82	1.016,89
Aydt. de Camarero.	1.010,33	1.020,43
Aydt. de cocina, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.001,61	1.011,63

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Paga extra.	3 (navidad, julio y septiembre)	3 (navidad, julio y septiembre)
Derecho de alojamiento.	15 €/mes	15 €/mes
Antigüedad.	Congelada	Congelada
Quebranto de moneda.	suprimida 2007	suprimida 2007
Nocturnidad.	25% sobre salario base	25% sobre salario base

Lugo

Salario base

	Actual – Euros	2015 (+1,50%) – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción.	986,16	1.000,95	1.010,96
Jefe de cocina, Supervisor de colectividades.	899,47	912,96	922,09
2.º jefe de cocina, Recepcionista, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	834,44	846,96	855,43
Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro.	921,14	934,96	944,31
2.º jefe de restaurante o sala.	856,12	868,96	877,65
Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	769,43	780,97	788,78
Administrativo, Técnico.	877,79	890,96	899,87
Cocinero.	791,09	802,96	810,99
Encargado de economato, Encargado de sección, Aydt. Administrativo, Aydt. de cocina, Aydt. de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina Auxiliar de colectividades.	747,75	758,97	766,56
Camarero.	812,77	824,96	833,21

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	3% - 5 años	3% - 5 años	3% - 5 años
	8% - 6 años	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años	16% - 9 años
	25% - 15 años	25% - 15 años	25% - 15 años
	38% - 19 años	38% - 19 años	38% - 19 años
	40% - 20 años	40% - 20 años	40% - 20 años
	45% - 22 años	45% - 22 años	45% - 22 años
	50% - 28 años	50% - 28 años	50% - 28 años
Gratificaciones extraord.	3 (julio y navidad + Santa Marta (salario de 7 días))	3 (julio y navidad + Santa Marta (salario de 7 días))	3 (julio y navidad + Santa Marta (salario de 7 días))
Trabajo nocturno.	25% salario base	25% salario base	25% salario base
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario
Desgaste de vestuario.	Entre 23,96 €/mes y 71,88 €/mes	Entre 24,32 €/mes y 72,99 €/mes	Entre 24,56 €/mes y 73,69 €/mes

Ourense

Salario base

	Actual Euros	2015 (+1,50%) Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio	1.190,41	1.208,27	1.220,35
2.º jefe de cocina, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Gobernante o Encargado general.	1.101,41	1.117,93	1.129,11
2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Administrativo, Técnico Encargado de sección, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares	1.034,28	1.049,79	1.060,29
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Aydte. Administrativo	945,7	959,89	969,48
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades	843,71	856,37	864,93

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	Desde 1995, por cada quinquenio 12 €	Desde 1995, por cada quinquenio 12 €	Desde 1995, por cada quinquenio 12 €
Gratificaciones extraord.	2 (julio y diciembre)	2 (julio y diciembre)	2 (julio y diciembre)
Complemento alojamiento.	11,55 €/mes	11,72 €/mes	11,84 €/mes
Nocturnidad.	25% sobre salario base	25% sobre salario base	25% sobre salario base
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario

Pontevedra

Salario base

	Actual – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción.	1.194,62	1.206,57
Jefe de cocina, 2.º jefe de cocina, Supervisor de colectividades.	1.043,38	1.053,81
Jefe de restaurante o sala, Administrativo, Técnico, Encargado de economato Aydte. Administrativo, Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. De camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	882,97	891,80
2.º jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Encargado de sección, Cocinero, Camarero.	974,63	984,38
Gerente de centro, Responsable de servicio, Recepcionista, Cocinero, Camarero.	937,97	947,35
Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	912,87	922,00

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Plus de nocturnidad.	25% sobre salario base	25% sobre salario base
Gratificaciones extraord.	3 (julio, diciembre y septiembre)	3 (julio, diciembre y septiembre)
Antigüedad.	Congelada	Congelada

ISLAS CANARIAS

Las Palmas (tablas provisionales)

Salario base

	Actual – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general.	1.408,88	1.422,97
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio, Administrativo, Técnico, Encargado de economato, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.245,44	1.257,89
Gerente de centro, Jefe de cocina.	1.336,65	1.350,02
Recepcionista, Cocinero, Camarero,	1.182,44	1.194,26
Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.116,35	1.127,51
Aydte. Administrativo, Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.145,3	1.156,75
Auxiliar de pisos y limpieza.	1.100,36	1.111,36

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Gratificaciones extraord.	2 (julio y navidad de una mensualidad)	2 (julio y navidad de una mensualidad)
Plus de desgaste útiles y herramientas.	Facilitadas por el empresario o 6,44 €/mes	Facilitadas por el empresario o 6,50 €/mes

	Actual	2016 (+1,00%)
Uniforme y ropa de trabajo.	Facilitado por el empresario o 10,40 €/mes	Facilitado por el empresario o 10,50 €/mes
Bolsa de vacaciones.	1.226,95	1.239,22
Nocturnidad.	25% sobre salario base	25% sobre salario base

MADRID

Salario base

	Actual - Euros	2016 (+1,00%) - Euros
Dietista, Encargado de establecimiento, Jefe de cocina, Cocinero / Encargado.	1.011,36	1.021,47
Responsable de auxiliares de servicio y limpieza, Cocinero.	981,32	991,13
Ayudante de cocina, Camarero/a, Chofer, Mozo, Auxiliar administrativo de explotación.	951,4	960,91
Auxiliar de servicio de limpieza, dependiente de barra, pinche, marmitón, vigilante de comedor y patio.	921,1	930,31

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	Consolidada	Consolidada
Gratificaciones extraord.	2 (junio y diciembre)	2 (junio y diciembre)
Nocturnidad.	(+) 25 % sobre salario base. Desde las 22:00 a las 8:00	(+) 25 % sobre salario base. Desde las 22:00 a las 8:00
Gratificación matrimonio/pareja de hecho legal.	796,33 €	796,33 €
Ropa de trabajo y calzado.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario

MELILLA

Salario base

	Actual - Euros	2015 (+1,50%) - Euros	2016 (+1,00%) - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro	941,57	955,69	965,25
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Administrativo, Técnico, Encargado de sección, Aydte. Administrativo	909,37	923,01	932,24
Recepcionista, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	866,37	879,37	888,16
Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud)	893,29	906,69	915,76
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	882,40	895,64	904,59

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Subsidio por matrimonio.	384 €	384 €	384 €
Antigüedad.	5% - 3 años	5% - 3 años	5% - 3 años
	9% - 6 años	9% - 6 años	9% - 6 años
	17% - 9 años	17% - 9 años	17% - 9 años
	25% - 12 años	25% - 12 años	25% - 12 años
	30% - 15 años	30% - 15 años	30% - 15 años
	40% - 18 años	40% - 18 años	40% - 18 años
	50% - 21 años	50% - 21 años	50% - 21 años
Nocturnidad.	27 % salario base	27 % salario base	27 % salario base
Quebranto de moneda.	63,60 €/mes	64,55 €/mes	65,20 €/mes
Gratificaciones extraord.	3 (junio, septiembre y navidad)	3 (junio, septiembre y navidad)	3 (junio, septiembre y navidad)
Residencia.	Entre 182,42€/mes y 235,35€/mes	Entre 185,16€/mes y 238,88€/mes	Entre 187,00€/mes y 241,27€/mes

MURCIA

Salario base

	Actual Euros	2015 (+1,50%) Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro. . .	864,63	877,60	886,38
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala.	840,73	853,34	861,87
Gobernante o Encargado general.	816,83	829,08	837,37
Recepcionista, Administrativo, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Aydte. Administrativo.	801,25	813,27	821,40
Cocinero.	809,05	821,19	829,40
Encargado de economato, Aydte. de Camarero.	803,86	815,92	824,08
Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección.	807,76	819,88	828,08
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Auxiliar de cocina.	796,04	807,98	816,06
Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	798,61	810,59	818,70
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	794,69	806,61	814,68

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	Congelada	Congelada	Congelada
Plus Nocturnidad.	Por las horas trabajadas de 22 h a 6 h: se percibirá un plus del 25% salario base	Por las horas trabajadas de 22 h a 6 h: se percibirá un plus del 25% salario base	Por las horas trabajadas de 22 h a 6 h: se percibirá un plus del 25% salario base
	Para los trabajos nocturnos por su naturaleza: se percibirá un plus de 10% salario base	Para los trabajos nocturnos por su naturaleza: se percibirá un plus de 10% salario base	Para los trabajos nocturnos por su naturaleza: se percibirá un plus de 10% salario base
Gratificaciones extraord.	2 (junio y navidad)	2 (junio y navidad)	2 (junio y navidad)
Matrimonio de trabajadores.	74,25 €	74,25 €	74,25 €

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o compensación en metálico	Facilitada por el empresario o compensación en metálico	Facilitada por el empresario o compensación en metálico
Santa Marta.	9,62 € o medio día libre	9,62 € o medio día libre	9,62 € o medio día libre

NAVARRA/NAFARROA

Salario base

	Actual Euros	2015 (+1,50%) Euros	2016 (+1,00%) Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1.307,52	1.327,13	1.340,40
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Encargado de sección.	1.130,93	1.147,89	1.159,37
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.007,27	1.022,38	1.032,60
Aydt. Administrativo, Aydt. de cocina, Aydt. de economato, Aydt. de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	971,87	986,45	996,31

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Plus salarial.	106,63 €	108,23 €	109,31 €
Gratificaciones extraord.	2 (julio y diciembre)	2 (julio y diciembre)	2 (julio y diciembre)
Antigüedad.	8% - 6 años	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años	16% - 9 años
Plus convenio.	Entre 220,24 €/mes y 133,85 €/mes (según nivel salarial)	Entre 223,54 €/mes y 135,85 €/mes (según nivel salarial)	Entre 225,78 €/mes y 137,22 €/mes (según nivel salarial)
Domingos y festivos.	24,76 €	25,13 €	25,38 €
Abono sustitutorio descanso semanal.	39,04 €	39,63 €	40,02 €
Abono descanso compensatorio.	29,19 €	29,63 €	29,92 €
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o 111,50 €/septiembre	Facilitada por el empresario o 111,50 €/septiembre	Facilitada por el empresario o 111,50 €/septiembre
Nocturnidad.	Entre 1,77 €/hora y 2,34 €/hora (según nivel salarial)	Entre 1,80 €/hora y 2,38 €/hora (según nivel salarial)	Entre 1,81 €/hora y 2,40 €/hora (según nivel salarial)
Servicio de comedor.	1279,56 €/año (a descontar por recibir manutención)	1279,56 €/año (a descontar por recibir manutención)	1279,56 €/año (a descontar por recibir manutención)
Premio de Vinculación.	A partir de los 19 años de antigüedad 140,70 €/anuales	A partir de los 19 años de antigüedad 140,70 €/anuales	A partir de los 19 años de antigüedad 140,70 €/anuales
	A partir de los 29 años de antigüedad 211,05 €/anuales	A partir de los 29 años de antigüedad 211,05 €/anuales	A partir de los 29 años de antigüedad 211,05 €/anuales

PAÍS VASCO/EUSKADI

Álava/Araba

Salario base

	Actual – Euros	2015 (+1,50%) – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Encargado de sección.	1.541,68	1.564,81	1.580,45
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Subgobernante o Encargado de sección, Encargado de economato, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.422,19	1.443,52	1.457,96
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Supervisor de colectividades, Aydte. Administrativo, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.313,7	1.333,41	1.346,74
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Conductor, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.233,13	1.251,63	1.264,14

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	3% - 3 años	3% - 3 años	3% - 3 años
	8% - 6 años	8% - 6 años	8% - 6 años
	16% - 9 años	16% - 9 años	16% - 9 años
Plus nocturnidad.	25% sobre salario base	25% sobre salario base	25% sobre salario base
Plus nochebuena o Nochevieja.	50,73 día	51,49 día	52,00 día
Navidad o año nuevo.	50,73 día	51,49 día	52,00 día
Plus de domingos y festivos.	31,97 domingo o festivo	32,44 domingo o festivo	32,77 domingo o festivo
Bonus 31 de octubre.	1442,56	1.464,20	1.478,84
Natalidad.	86,70 / hijo	88,00 / hijo	88,88 / hijo
Matrimonio.	56,10 €	56,94 €	57,51 €
Ropa y calzado.	Facilitado por el empresario o 12,16 €/mes	Facilitado por el empresario o 12,34 €/mes	Facilitado por el empresario o 12,47 €/mes
Gratificaciones extraord.	2 (julio y navidad)	2 (julio y navidad)	2 (julio y navidad)

Guipúzcoa/Gipuzkoa

Salario base

	Actual – Euros	2015 (+1,50%) – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1.556,39	1.579,74	1.595,53
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Administrativo, Técnico.	1.462,94	1.484,88	1.499,73
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Aydte. Administrativo.	1.338,53	1.358,61	1.372,19
Aydte. de cocina Aydte. de economato Aydte. de Camarero Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.276,16	1.295,30	1.308,26

	Actual – Euros	2015 (+1,50%) – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades.	1.244,86	1.263,53	1.276,17
Auxiliar de cocina.	1.233,13	1.251,63	1.264,14

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Gratificaciones extraord.	2 (julio y septiembre)	2 (julio y septiembre)	2 (julio y septiembre)
Antigüedad.	Por trienios y en función del nivel salarial. Entre 68,86 € (nivel I) y 52,99 € (nivel V).	Por trienios y en función del nivel salarial. Entre 69,89 € (nivel I) y 53,78 € (nivel V).	Por trienios y en función del nivel salarial. Entre 70,59 € (nivel I) y 54,32 € (nivel V).
Nocturnidad.	25% sobre salario ordinario	25% sobre salario ordinario	25% sobre salario ordinario
Ropa de trabajo.	Facilitada por la empresa	Facilitada por la empresa	Facilitada por la empresa

Vizcaya/Bizkaia

Salario base

	Actual – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro.	1.486,89	1.501,76
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general Administrativo, Encargado de economato, Encargado de sección, Encargado de sección, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.412,05	1.426,17
Responsable de servicio, Recepcionista, Técnico, Cocinero, Camarero, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.312,14	1.325,26
Aydt. Administrativo, Aydt. de cocina, Auxiliar de colectividades, Aydt. de Camarero.	1.239,22	1.251,61
Aydt. de economato, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina.	1.154,31	1.165,85

Complementos salariales

	Actual	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	3% - 3 años	3% - 3 años
	5% - 6 años	5% - 6 años
	8% - 9 años	8% - 9 años
	10% - 14 años	10% - 14 años
	12% - 19 años	12% - 19 años
	7% - 24 años	7% - 24 años
	Nocturnidad.	Se estará a lo dispuesto en el convenio de hostelería de Vizcaya.
Pagas extraord.	3 (abril, julio y diciembre)	3 (abril, julio y diciembre)
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario	Facilitada por el empresario
Plus de desgaste de herramientas.	Facilitadas por el empresario o 36,40 €/mes	Facilitadas por el empresario o 36,76 €/mes

COMUNIDAD VALENCIANA

Valencia/València

Salario base

	Actual – Euros	2015 (+1,50%) – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	1.238,77	1.257,35	1.269,93
2º jefe de cocina, 2º jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Administrativo, Técnico, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.193,23	1.211,13	1.223,24
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.124,85	1.141,72	1.153,14
Aydt. de cocina Aydt. Administrativo Aydt. de economato Aydt. de Camarero Auxiliar de colectividades.	1.079,26	1.095,45	1.106,40
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.018,94	1.034,22	1.044,57

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Antigüedad.	Congelada	Congelada	Congelada
Trabajo nocturno.	20% sobre salario garantizado (naturaleza nocturna no)	20% sobre salario garantizado (naturaleza nocturna no)	20% sobre salario garantizado (naturaleza nocturna no)
Pagas extraord.	3 (junio, navidad y paga beneficios)	3 (junio, navidad y paga beneficios)	3 (junio, navidad y paga beneficios)
Suplido útiles y herramientas.	7,91€/mes	7,91€/mes	7,91€/mes
Uniforme.	Facilitado por el empresario o compensación en metálico	Facilitado por el empresario o compensación en metálico	Facilitado por el empresario o compensación en metálico

Castellón/Castelló

Salario base

	Actual – Euros	2015 (+1,50%) – Euros	2016 (+1,00%) – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro Técnico.	1.084,65	1.100,92	1.111,93
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala.	1.078,42	1.094,60	1.105,54
Gobernante o Encargado general, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.058,79	1.074,67	1.085,42
Recepcionista, Administrativo, Cocinero, Camarero.	1.051,29	1.067,06	1.077,73
Encargado de economato.	1.050,13	1.065,88	1.076,54
Supervisor de colectividades.	1.069,10	1.085,14	1.095,99
Aydt. Administrativo.	1.028,88	1.044,31	1.054,76
Aydt. de economato, Aydt. de cocina, Aydt. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.024,71	1.040,08	1.050,48
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.000,46	1.015,47	1.025,62
Auxiliar de colectividades.	1.017,42	1.032,68	1.043,01
Tablas 2014 por aplicación del Acuerdo para la Competitividad.			

Complementos salariales

	Actual	2015 (+1,50%)	2016 (+1,00%)
Pagas extraord.	3 (julio y diciembre + Paga beneficios)	3 (julio y diciembre + Paga beneficios)	3 (julio y diciembre + Paga beneficios)
Herramientas y ropa de trabajo.	35,47 € mes	36,00 € mes	36,36 € mes
Nocturnidad.	25% sobre salario convenio	25% sobre salario convenio	25% sobre salario convenio
Idiomas.	39,58 € mes	40,17 € mes	40,57 € mes
Antigüedad.	Congelada	Congelada	Congelada

Disposición adicional segunda. *Reglas de concurrencia.*

El presente acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 ET respecto del ámbito sectorial de colectividades descrito en el artículo 1 del presente Convenio. Por lo que, además de tener, rango de convenio colectivo, regula la estructura y las reglas de concurrencia entre diferentes ámbitos.

El presente convenio, y salvo acuerdo expreso, se aplicará en cada territorio (y dentro de él en cada ámbito funcional) a la finalización de la vigencia inicial ordinaria de los convenios de aplicación anteriores. Teniendo en cuenta, a tal efecto, la fecha de constitución de la mesa de negociación del presente Convenio.

A partir de cada concreta entrada en vigor del presente convenio, los convenios que estuvieran aplicándose, dejarán de regular el ámbito de colectividades aunque no modifiquen la descripción de su ámbito funcional sectorial con denominaciones genéricas de hostelería o cualquier otra denominación similar comprensiva del presente ámbito funcional de los puestos de trabajo del sector de colectividades. En consecuencia, será prioritario y excluyente este convenio desde su entrada en vigor respecto de cualquier otro posible a excepción de lo recogido en el artículo 84.2 del ET; aplicándose el presente criterio junto con el de la pérdida de vigencia natural y la fecha de constitución de la mesa negociadora del presente convenio para la resolución de cualquier conflicto de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos.

Disposición adicional tercera. *Garantía de ocupación monitores comedor y vigilantes de patio.*

La partes firmantes del presente convenio son conscientes de la situación económica y de la situación de gestión de los comedores escolares, tanto en cuanto se refiere al tiempo de contratación a tiempo parcial del colectivo de monitores/as de comedor y vigilantes de patio. Especialmente cuando se prestan servicios para colegios públicos o subvencionados, tanto en cuanto algunas personas tienen contratos de trabajo a tiempo parcial inferior al tiempo que debería de durar la prestación de servicios y que en muchas ocasiones deriva de los ratios que contienen los pliegos de condiciones de ejecución de los trabajos.

Por ello, y a título obligacional, las partes alcanzan los siguientes compromisos:

1. Se crea una comisión territorial mixta que se encargará de la gestión de concienciación y explicación a las Administraciones Públicas relacionadas con el supuesto descrito, para que se modifiquen, adecúen o se adapten los pliegos de condiciones de forma que se pueda durante la vigencia del presente convenio realizar una contratación a tiempo parcial con una duración mínima de dos horas, en los términos que se exponen en el siguiente compromiso.

2. Como garantía de ocupación, en exclusiva para el personal en comedores escolares y cuidadores/as de patio, que prestan su servicio en la comida de medio día, se

establecen los siguientes porcentajes de personal de dicho colectivo que su jornada será como mínimo de dos horas por día de trabajo efectivo:

- A enero de 2016 el 70 %.
- A enero de 2017 el 80 %.
- A enero de 2018 el 90 %.
- A enero de 2019 el 100 % cuando la Comisión mixta establezca las excepciones que posibiliten este cumplimiento, incluida como tal que la jornada sea partida o no, así como la existencia de actividades extraescolares que requieran del servicio.

Es la comisión mixta la única competente para la correcta interpretación, seguimiento y exclusivo control del presente compromiso obligacional.

Disposición adicional cuarta.

En cuanto así se mantenga y las partes no acuerden otro régimen, la subrogación convencional en el ámbito funcional de éste convenio se regirá por lo dispuesto en el capítulo XII del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, incluido su desarrollo y modificación por la jurisprudencia y, en especial, en lo relativo a los derechos y garantías de la representación legal y unitaria de los trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Aplicación de las condiciones contenidas en los convenios colectivos sectoriales de hostelería a la plantilla de las empresas que vengán aplicando los mismos al personal con puesto u ocupación de monitor/a.*

Las empresas que vinieran aplicando los convenios colectivos de hostelería a puestos u ocupaciones de monitor/a y en los territorios que lo venían haciendo, seguirán aplicando las condiciones contenidas en los mismos al personal vinculado a la entrada en vigor del presente convenio colectivo estatal. Al personal que resulte contratado tras la firma del presente convenio para dichos puestos u ocupaciones, mantendrán las condiciones de los convenios colectivos de hostelería durante la vigencia de los mismos. La comisión paritaria determinará a la mayor brevedad posible las tablas correspondientes con el fin de facilitar su aplicación. Sin embargo, cuando las contrataciones se vinieran realizando fuera de los convenios de hostelería les será de aplicación las reglas de concurrencia respecto a los correspondientes convenios colectivos para las nuevas contrataciones.

Cuando surjan controversias sobre la concreta interpretación y alcance de lo dispuesto en la presente disposición transitoria, la Comisión Paritaria del convenio resolverá en su seno las mismas, atendiendo a la realidad de cada empresa interesada.

Disposición transitoria segunda. *Comisiones de trabajo.*

Dada la complejidad del presente Convenio colectivo y con el objeto de llegar a la homogeneización del conjunto de condiciones recogidas en él, desde su firma y hasta la finalización de su vigencia, se crean unas comisiones de trabajo compuestas cada una de ellas por 8 personas, 4 por parte patronal y dos por cada una de las organizaciones sindicales firmantes. Dichas comisiones son:

– Comisión de salarios: Cuyo objetivo será la reestructuración salarial y la homogeneización plena de las tablas del convenio colectivo. Será la encargada de corregir cualquier error u omisión que haya podido existir en la transposición de tablas y conceptos salariales.

– Comisión de Jornada y Empleo: A pesar de haber realizado un esfuerzo inicial pactando partes generales en esta materia, las partes entienden que no es suficiente y que se deben continuar los trabajos. Será la encargada, además, de corregir cualquier error u omisión que haya podido existir en la transposición de las partes específicas relativas a cada provincia, hasta la homogeneización plena.

– Compromiso de mantenimiento de empleo indefinido: A lo largo de la vigencia del Convenio colectivo, las empresas mantendrán el nivel de empleo fijo a nivel sectorial. El

compromiso se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que, independientemente de los controles y seguimiento anuales, se verificará al final de la vigencia del mismo. Se tratarán en esta comisión cuestiones relativas a traslados, compromisos de empleo estable, homogenización de la contratación.

Esta comisión, deberá estudiar la siguiente cláusula: «Dada la especial singularidad del sector, se reconoce la especial situación de la adscripción de trabajadoras/es a efectos subrogatorios en concretos centros de trabajo, así como a los efectos de la consideración de dichos centros como unidades productivas a la hora de determinar las causas objetivas y especiales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo cual, no será obstáculo para que sea de aplicación íntegra la normativa general de movilidad con las especialidades propias del sector.»

– Comisión de formación.

– Comisión Institucional: Se adquiere el compromiso por las partes de que en el Sector Colectividades, los sindicatos firmantes participen de forma efectiva en la negociación de los pliegos de condiciones que se pacten con la Administración Pública en el ámbito de aplicación del presente convenio (tales como Consejerías de Educación y de Sanidad de las Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales, etc.) y con la Administración Central del Estado, si fuera pertinente.

A estos efectos se creará una Comisión Sectorial de Restauración Colectiva, que será paritaria en su composición y que estará formada por un/a representante de U.G.T, uno/a de CC.OO, dos representantes de la patronal, y un/a asesor/a por cada una de las partes.

A su vez, esta comisión servirá de interlocución para intentar limitar prácticas fraudulentas que atenten contra la competencia entre las empresas y contra los derechos de los trabajadores.

Los trabajos que realicen estas comisiones, y por lo tanto cualquier referencia hecha a lo largo del convenio a las mismas, en ningún caso serán de negociación, dejando cualquier materia que requiera de dicha labor a la Comisión o comisiones que tienen legalmente atribuida esa función.

Disposición transitoria tercera.

Hasta que se produzca la homogeneización definitiva, se mantendrán vigentes las cláusulas de los convenios de procedencia relativas a conciliación de la vida familiar y laboral y en relación al régimen de ascensos, vacantes y promociones.

Disposición transitoria cuarta. *Relación territorial de pluses a incorporar a plus personal si se venían percibiendo.*

Los pluses tendrán el tratamiento que traen de los diferentes convenios colectivos. La cantidad resultante del plus transporte y manutención, tendrán el incremento que se pacte en este convenio colectivo.

Almería.

Manutención: 36,30 €/mes.

Alojamiento: 9,04 €/mes (sección de pisos).

Plus de transporte: 81,60 €/mes.

Cádiz.

Plus de transporte: 2,41 €/día trabajado - 3,16 €/día trabajado (fuera casco urbano).

Ropa de trabajo: Facilitada por el empresario o 20,29 €/mes.

Manutención: Facilitada por el empresario o 31,12 €/mes.

Alojamiento: Facilitado por el empresario o 6,31 €/mes.

Córdoba.

Manutención y alojamiento: 31,95 €/mes.

Plus de transporte: entre 58,82 €/mes y 78,82 €/mes. Extrarradio +50%.

Desgaste de herramientas: 8,72 €/mes.

Granada.

Plus de transporte: 15,62 €/mes.

Manutención: 23,37 €/mes.

Manutención no obligatoria: 12,22 €/mes.

Huelva.

Manutención: Facilitada por la empresa o 39,93 €/mes.

Plus de desplazamiento: 60,36 €/mes.

Jaén.

Plus de transporte: 107,17 €/mes.

Complemento de manutención: 17,43 €/mes.

Málaga.

Vestuarios:

Restaurantes de lujo y cafeterías de 3 tazas: 47,10 €/mes.

Resto de establecimientos: 23,52 €/mes.

Plus de transporte: Entre 62,30 €/mes y 139,87 €/mes.

Manutención: Facilitada por el empresario o 47,10 €/mes.

Plus de distancia: Billetes del servicio público de transporte (autobuses o trenes).

Sevilla.

Plus de asistencia: 10 días de salario base en enero.

Asturias.

Economato: 15,90 €/mes.

Huesca.

Plus de transporte: 2,96 €/día trabajado.

Manutención (solo trabajadores comedor): Facilitada por la empresa o 18,22 € (comida o cena) 36,55 € (comida y cena).

Alojamiento: Si se facilita, - 24,33 € al trabajador.

La Rioja.

Manutención: Facilitada por el empresario.

Plus de transporte:

(+) de 2 km del centro:

Con servicio de autobus:

2 viajes/día: 1,50 €.

4 viajes/día: 3 €.

Sin servicio de autobús:

2 viajes/día: 1,90 €.

4 viajes/día: 3,80 €.

Teruel.

Plus de transporte: 2,20 €/día.

Desplazamientos:

Dieta entera: 36,43 €.

Media dieta: 13,71 €.

Manutención: Facilitada por el empresario o 62,10 61,73 €/mes.

Zaragoza.

Manutención: Facilitada por el empresario o 16,73 €/mes.

Plus de mantenimiento de ropa: 20,55 €/mes.

Plus de Transporte: 82,39 €/mes.

Ávila.

Plus de transporte: 52,82 €/mes.

Burgos.

Plus de transporte: 48,95 €/mes.

Gastos de locomoción: (+) 0,1854 €/km (áreas de servicio, caterings, autopistas, etc.).

León.

Manutención: Facilitada por el empresario o 21,21 €/mes.

Soria.

Plus de distancia:

< 5 km: 24,02 €/mes.

entre 5 y 10 km: 27,58 €/mes.

> 10 km: 34,03 €/mes.

Ropa de trabajo y utillaje: 27,24 €/mes.

Manutención: 30,37 €/mes.

Alojamiento: 12,56 €/mes.

Palencia.

Personal con derecho a manutención: Facilitada por el empresario o 41,80 €/mes.

Salamanca.

Manutención: Facilitada por el empresario o 23,12 €/mes.

Plus de transporte: 78,13 €/mes.

Segovia.

Manutención: 34,05 €/mes.

Alojamiento: 11,34 €/mes.

Plus intensidad del trabajo: 60,30 €/mes.

Valladolid.

Manutención: Facilitada por el empresario o 43,02 €/mes.

Ropa de trabajo: Facilitada por el empresario o compensación en metálico.

Plus de transporte: 0,71 €/día trabajado.

Zamora.

Plus de Transporte: 23,31 €/mes.

Cantabria.

Manutención: Facilitada por el empresario (cuantificada en 17 €/mes).

Albacete.

Plus de locomoción: 4,33 €/día efectivo de trabajo.

Cuenca.

Plus de transporte: 2,03 €/día trabajado.

Plus de manutención: 26,79 €/mes.

Guadalajara.

Plus de manutención: 20,61 €/mes.

Ciudad Real.

Plus de distancia: 0,25 €/km.

Manutención/bocadillo: En especie o 66,58 €/mes/23,72 €/mes.

Toledo.

Plus de transporte y distancia: 3,24 €/día trabajado.

Barcelona.

Manutención: 46,52.

Plus de transporte: 13,38.

Tarragona.

Manutención: 69,40.

Plus de transporte: 13,30.

Lleida.

Manutención: 38,46.

Plus de transporte: 13,91.

Girona.

Manutención: 39,50.

Plus de transporte: 13,34.

Ceuta.

Plus de transporte: 31,98 €/mes.

Badajoz.

Plus de transporte: 3,41 €/día efectivo.

Plus Manutención: 1,39 €/día efectivo.

Cáceres.

Plus único extrasalarial: 133,38 €/mes (vacaciones no se abona).

La Coruña.

Derecho de manutención: 52,99 €/mes.

Lugo.

Transporte: 77,06 €/mes.

- Ourense.
Complemento manutención: 28,89 €/mes.
- Pontevedra.
Plus de transporte: 3,06 €/día trabajado.
Manutención: 38,74 €.
Alojamiento: 2,23 €/ día trabajado.
- Islas Baleares/Illes Balears.
Plus de desplazamiento: 98,79 €/mes.
- Las Palmas.
Manutención: Facilitada por el empresario o 38,16 €/mes.
Transporte: Facilitado por el empresario o compensación en metálico no inferior a tarifa transportes regulares.
- S.C. Tenerife.
Plus de transporte: Entre 59,18 €/mes y 93,32 €/mes (según cat. establecimiento).
- Madrid.
Complemento manutención: 45,71 €/mes colectividades.
Plus de ayuda al transporte:
Vigilantes comedor y patio: 58,77 €/mes.
Resto colectividades (11 meses): 159,43 €/mes.
- Melilla.
Manutención: 57,61 €/mes.
Plus de transporte: 70,64 €/mes.
- Murcia.
Manutención: 5,55 €/mes.
Plus de distancia y transporte: 41,66 €/mes.
- Álava.
Complemento en especie: Facilitado por el empresario o 47,91 €/mes.
Plus de distancia: 0,25 €/km.
- Guipuzcoa/Gipuzkoa.
Plus de transporte: Cuantía a percibir: la necesaria para acudir al puesto de trabajo en transportes públicos, abonándose 2 viajes al día.
Plus de manutención: Facilitada por la empresa o 66,58 €/mes.
- Vizcaya/Bizkaia.
Complemento de manutención: Facilitada por el empresario o 46,77 €/mes.
Plus de Transporte:
Servs. extraord., imprevistos, etc., se abonará el medio de transporte hasta el domicilio.
(+) 2 km parada transporte público, empresa abona o proporciona medio de transporte hasta parada.

Valencia (pendiente de resolución conflicto colectivo acuerdo competitividad).

Plus transporte:

Jornada partida: _____ €/mes.

Jornada continuada: _____ €/mes.

Complemento manutención: _____ €/mes.

Castellón.

Plus de distancia: 41,55 €/mes.

Manutención: 39,59 €/mes.

Alojamiento: 9,07 €/mes.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

Como explicación detallada de la progresiva entrada en vigor, y por tanto, de la aplicación y efectos del presente convenio colectivo, se establece lo siguiente:

Respecto a los convenios que no son de hostelería, entrarán en vigor a su vencimiento inicial.

Y respecto a los de hostelería o de colectividades, entrará en vigor cuando pierdan cada uno de ellos su vigencia inicial ordinaria, que a título enunciativo se detalla a continuación:

a) Territorios en los que entrará inmediatamente en vigor y con efectos de 1.º de enero de 2015: Cuenca, Granada, Guipúzcoa, Jaén, León, Lugo, Melilla, Murcia, Ourense, Almería, Álava/Araba, Asturias, Badajoz, Ceuta, Navarra/Nafarroa, Segovia, Soria, Teruel, Valencia y Castellón (siendo desde el 1 de julio de 2015 para las plantillas de comedores escolares en Valencia y Castellón).

b) Territorios en los que entrará en vigor y con efectos de 1/1/2016: A Coruña, Ávila, Burgos, Cáceres, Huesca, Madrid, Pontevedra, Salamanca, Valladolid, Zaragoza y Vizcaya.

c) Territorios en los que entrará en vigor y con efectos de 1/1/2017: Alicante/Alacant, Albacete, Sevilla, Cádiz, Cantabria, Toledo, Guadalajara, La Rioja, Las Palmas, Palencia y Zamora.

d) Territorios donde entrará en vigor el día 1/1/2018: Cataluña/Catalunya, Ciudad Real, Córdoba, Huelva, Málaga.

e) Territorios donde entrará en vigor el año 2019: Desde el 1 de abril de 2019 en las Islas Baleares; y desde el 1 de julio de 2019 en Santa Cruz de Tenerife.