

# Convenio Colectivo de Sector de HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS (28002085011981) de Madrid

**Resolución de 15 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por las organizaciones empresariales Hostelería Madrid, Noche Madrid y AMER y por la representación sindical de UGT y CC OO. (Código número 28002085011981)**

*event***Fecha de publicación:** 2024-04-06

*event***Fecha de entrada en vigor:** 2023-01-01

*corporate\_fare***Ambito:** Madrid

*corporate\_fare***Tipo:** Sector

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por la organizaciones empresariales Hostelería Madrid, Noche Madrid y AMER y por las organizaciones sindicales de UGT y CC OO., el día 2 de febrero de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de marzo de 2024. La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

### Art. 1.- Partes firmantes

Son partes firmantes de este Convenio, la Asociación Empresarial de Hostelería de la Comunidad de Madrid, Asociación Madrileña de Empresas de Restauración, Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid y las centrales sindicales Federación de Servicios de CCOO de Madrid y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo-UGT de Madrid.

A efectos de facilitar la comunicación con las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, se relaciona el domicilio social de cada una de ellas:

#### - Hostelería Madrid

Paseo Santa María de la Cabeza, 1-1º (28045 ? Madrid) Tf: 91 360.09.09 asociacion@hosteleriamadrid.com

- Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid (Noche Madrid) Calle Valverde, 13 ? 3º Planta (28004 ? Madrid) Tf: 91 542.23.04. administracion@nochemadrid.org

#### - Asociación Madrileña de Empresas de Restauración (AMER)

Calle Ferial s/n (Recinto Ferial Casa de Campo) (28011-Madrid) Tf: 91 479.77.11 amerc@amerc.es

#### - Federación de Servicios, Movilidad y Consumo-UGT de Madrid

Avenida de América, 25 - 2º (28002 ? Madrid) Tf: 91 589.73.99 Fax: 91 589.75.50  
hosteleria.turismo.madrid@fesmcugt.org

#### - Federación de Servicios de CCOO de Madrid

Calle Lope de Vega, 38 - 3º (28014 ? Madrid) Tf: 91 536.51.42 Fax: 91 536.51.67  
hosteleria.madrid@servicios.ccoo.es

### Art. 2.- Ámbito funcional y de aplicación

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a todas las empresas recogidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería: empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, cadenas de restauración moderna, locales de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías, cafés, bares, cafeterías, cervecería, tabernas, freidurías, chiringuitos, pubs, terrazas de veladores, quioscos, croissanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, cibercafés, gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego, casas de apuestas, billares y en toda clase de salones recreativos y las recogidas en el Anexo I B de este Convenio, en los términos establecidos en dicho anexo.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura.

### Art. 3.- Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad de Madrid.

### Art. 4.- Ámbito personal

Se regirán por el presente Convenio las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el art. 2 del presente Convenio.

Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos expresamente:

- a) El personal que presta sus servicios en los coches-cama y coches-restaurante de ferrocarriles.
- b) El personal que presta sus servicios en establecimientos dependientes directamente de la administración militar.

#### Art. 5.- Vigencia y duración

##### A) Duración

Este Convenio Colectivo tendrá una duración desde el 1 de enero de 2.023 hasta el 31 de diciembre del año 2.025.

Salvo denuncia expresa y válida del Convenio, se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado, dirigido a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de expiración del Convenio.

##### B) Vigencia

El presente Convenio será de aplicación:

- Para el año 2.023:

Se aplicará una revisión salarial del 6% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo para el 2.022, excepto los que específicamente consten como no revisables. Se reconocen los efectos económicos del convenio desde el día 01 de julio de 2.023, no devengándose atrasos en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2.023 y el 30 de junio de 2.023.

- Para el año 2.024:

Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2.024 del 5% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo para el 2.023, excepto los que específicamente consten como no revisables.

- Para el año 2.025:

Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2.025 del 4% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo para el 2.024, excepto los que específicamente consten como no revisables.

Los atrasos devengados como consecuencia de la revisión salarial pactada, deberán ser abonados por las empresas, en el plazo de tres meses, desde la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.C.M.

#### Art. 6.- Compensaciones y absorciones

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que fuera el origen o causa de las mismas, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo.

#### Art. 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

### TITULO II - CONTRATACION

#### Art. 8.- Período de prueba

Se estará a la legislación vigente y a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería.

#### Art. 9.- Contrato para la Formación en Alternancia

Se estará a la legislación vigente y a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería.

#### Art. 10.- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

1-El contrato temporal por circunstancias de la producción, para atender al incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, tendrá una duración máxima de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Sin perjuicio de otras actividades, este tipo de contrato podrá celebrarse en las siguientes circunstancias:

Días festivos y descanso compensatorio de los festivos.

Incremento de reservas o servicios.

Vacaciones anuales.

2-El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tenga una duración reducida y delimitada, podrá formalizarse de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

#### Art. 11.- Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, reflejando la distribución horaria, que podrá ser rotativa y con carácter estimado que deberá conocerse con la suficiente antelación.

#### Art. 12.- Contrato Fijo Discontinuo

##### 1. Definición del contrato fijo-discontinuo.

1.1 El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

##### 2. Criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo.

2.1 El personal fijo discontinuo será llamado según criterios de adecuación al puesto de trabajo, de manera que, de entre las personas fijas discontinuas inactivas, se avisará primero a las que tengan la categoría y antigüedad adecuadas al puesto de trabajo a cubrir. El criterio de adecuación del perfil estará determinado por las habilidades, las competencias y la experiencia, que mejor se adapte a la necesidad del servicio, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento.

2.2 El preaviso para el llamamiento será al menos de 7 días con carácter general y, de al menos, 3 días para los contratos fijos discontinuos que tengan por objeto servicios extraordinarios.

2.3 La forma del llamamiento se determinará por acuerdo entre las partes. A falta de acuerdo se podrá realizar mediante correo electrónico con confirmación de lectura, correo postal certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la comunicación entre las partes.

##### 3. Contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

3.1 Dadas las particularidades de la actividad propia del sector de hostelería, se pacta expresamente la posibilidad de

que el contrato fijo discontinuo se pueda realizar en jornada a tiempo parcial. La duración mínima de jornada diaria será en este caso de 4 horas continuadas.

### 3.2 Período mínimo de llamamiento del personal con contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial:

a) Contratos fijos discontinuos a tiempo parcial que tengan por objeto servicios extraordinarios, bodas y banquetes, catering y eventos deportivos, sociales, corporativos, así como campañas navidad (del 1 de diciembre al 15 de enero), tendrán un periodo mínimo de llamamiento anual consistente en el 60% del período trabajado de forma efectiva bajo esta modalidad contractual en el año natural inmediatamente anterior.

Se establece la posibilidad para las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo parcial de servicios extraordinarios de rechazar hasta 3 llamamientos sin que pueda la empresa cesar a la persona trabajadora en su contrato. Cuando entre llamamientos exista un periodo inferior a 15 días tendrán igualmente carácter voluntario para la persona trabajadora. En ambos casos, será requisito necesario que la persona trabajadora comunique de forma fehaciente su rechazo al llamamiento en un plazo máximo de 24 horas.

b) El resto de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial tendrá un periodo mínimo de llamamiento anual consistente en el 60% del período trabajado de forma efectiva bajo esta modalidad contractual en el año natural inmediatamente anterior, que no podrá ser inferior a 60 jornadas al año.

En todo caso, el período mínimo de llamamiento que corresponda se aplicará por año natural completo y por lo tanto de forma proporcional al período de contratación de la persona trabajadora en la empresa.

La Comisión Paritaria examinará en el primer trimestre de 2025 los datos de los servicios públicos de empleo sobre contrataciones de personas trabajadoras fijas discontinuas contratadas a tiempo parcial en el sector de restauración en la Comunidad de Madrid durante el año 2024, y en base a ellos, por acuerdo de las organizaciones firmantes, se negociarán las condiciones de esta modalidad contractual, a fin de ajustarlas a las necesidades de las empresas y las personas trabajadoras. Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, esta cuestión será tratada de manera obligatoria en la futura Comisión Negociadora del convenio colectivo.

### Art. 13.- Derecho a la información

Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme la persona trabajadora, en un plazo no superior a 10 días en cada centro de trabajo, a la Representación Legal de las personas trabajadoras y Secciones Sindicales, que firmarán el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Dicha información se podrá entregar por vía telemática con confirmación de lectura.

## TITULO III.- JORNADA Y TIEMPO DE DESCANSO

### Art. 14.- Jornada

#### 1.- Duración Máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo y la jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, la jornada diaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas, ni dividirse en más de dos períodos, en el supuesto de la partida y entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.2 de este artículo.

#### 2.- Flexibilización

Con el objetivo de garantizar una mayor flexibilidad en los centros de trabajo más pequeños, se establece una regulación diferenciada en este punto para los centros de trabajo de cincuenta o más de cincuenta personas trabajadoras y para los centros de trabajo de menos de cincuenta personas trabajadoras:

##### 2.1- Centros de trabajo de 50 o más de personas trabajadoras

Sin perjuicio de lo expuesto, los centros que tengan en su plantilla un mínimo del 75% de personas trabajadoras fijas, tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con una bolsa o crédito máximo anual de 100 horas. La

flexibilización consistirá en la ampliación de la jornada diaria de 8 a 9 horas, estableciéndose para este supuesto una jornada máxima diaria de 9 horas. En todo caso la jornada semanal no podrá exceder de 44 horas y con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio. Estas 100 horas no tendrán el carácter de extraordinarias, excepto lo señalado en el párrafo 2 del apartado c) de este artículo.

Los requisitos por parte de las empresas que se acojan a lo anteriormente señalado serán los siguientes:

- a) Que la empresa de la que forme parte el centro de trabajo mantenga una plantilla fija anual que suponga como mínimo el 75% del total de personas trabajadoras que presten servicio en la misma.
- b) La empresa comunicará documentalmente a las personas trabajadoras la flexibilidad de su jornada con una antelación mínima de 7 días al inicio de esta. En dicho documento deberán constar los días del mes a los cuales se aplicará la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacte. Por circunstancias excepcionales o imprevisibles, que se deberán acreditar por la empresa, este preaviso se podrá reducir a 24 horas. Se entenderán que concurren estas circunstancias cuando lo motive la ausencia imprevista de otra persona trabajadora que haga necesaria la prolongación de jornada ese día.

En el catering aeroportuario se entienden circunstancias excepcionales específicas y sin perjuicio de cualesquiera otras comunes al resto de los sectores que pudieran producirse: las inclemencias meteorológicas, vuelos no programados, catástrofes naturales, accidentes, retrasos en la hora de llegada o salida de los vuelos.

- c) Cuando, como consecuencia de la flexibilización la persona trabajadora sume a su favor 8 horas trabajadas con cargo a dicha flexibilización anual, disfrutará en compensación de una jornada de descanso, unida a su libranza semanal dentro del mes siguiente. La empresa y la persona trabajadora acordarán la fecha de su disfrute. En el supuesto de falta de acuerdo, la persona trabajadora disfrutará de la jornada de descanso unida a su libranza semanal, bastando para ello el preaviso documental de la persona trabajadora a la empresa con un mínimo de 7 días de antelación a la fecha de su disfrute. Todo ello en concordancia con lo dispuesto en el apartado anterior.

En el caso de que a 31 de diciembre de cada año natural reste alguna hora por disfrutar, dichas horas se disfrutarán, en los términos establecidos anteriormente, uniéndolas a la libranza semanal antes del 31 de enero del año siguiente, o se abonarán en la nómina de dicho mes, pero con el valor de hora extraordinaria.

- d) Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.
- e) En caso de que las empresas quisieran utilizar la flexibilización anteriormente señalada, además de cumplir con los requisitos establecidos en los apartados anteriores, deberán conceder a su personal, durante los meses que dure la flexibilización quince minutos de descanso diario, que se computará como trabajo efectivo.
- f) Las empresas deberán comunicar por escrito a las personas trabajadoras y sus representantes legales los meses en los que tengan intención de utilizar la flexibilización de la jornada, antes del 1 de marzo de cada año.

La empresa no podrá utilizar la opción de la flexibilización de la jornada si no lo comunica antes del plazo citado. En todo caso la comunicación de la opción no será efectiva hasta que la misma se concrete en la forma establecida en el apartado b) de este epígrafe.

## 2.2.- Centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras

Tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada, respetando la duración máxima de la jornada ordinaria de 1800 horas anuales de trabajo efectivo y la jornada diaria de trabajo que no podrá exceder de 9 horas y 30 minutos de trabajo efectivo. La jornada máxima diaria no podrá realizarse más de 4 días consecutivos.

En cualquier caso, todas las horas que excedan de 8 horas diarias de trabajo efectivo, deberán ser compensadas con descanso de la siguiente forma: Se sumaran todas las horas realizadas a partir de las 8 horas diarias, de tal forma que una vez que la persona trabajadora sume 8 horas trabajadas por encima de una jornada diaria de 8 horas, disfrutará de un día de descanso unido a su libranza semanal en un plazo máximo de 15 días a contar desde que la persona trabajadora sume esas ocho horas. La empresa comunicará a la persona trabajadora la flexibilidad de su jornada con una antelación mínima de 3 días, salvo circunstancias excepcionales o imprevisibles que deberá acreditar la empresa.

### 3.- Descanso diario

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a 30 minutos de descanso diario, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta exceda de seis horas, que no computará como trabajo efectivo. En este caso, la persona trabajadora sólo estará obligada a recuperar hasta un máximo de media hora del descanso disfrutado, al inicio o al final de la misma jornada. Los excesos de descanso que sobre la media hora anteriormente señalada pudieran producirse a petición de la persona trabajadora, que deberá acordar con la empresa, y fueran disfrutados por esta, no se computarán como tiempo efectivo de trabajo, debiéndose recuperar dicho exceso al principio o al final de la jornada.

En caso de que la jornada de la persona trabajadora sea partida entendiéndose, a estos efectos como jornada partida, la que presente una interrupción de una hora y media o más horas, la persona trabajadora 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.

En los casos de reducción de jornada al amparo del artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar del descanso diario en los términos anteriormente señalados aunque su jornada sea inferior a seis horas.

No obstante, se respetará el tiempo de descanso como trabajo efectivo en todas aquellas empresas en que se viniese disfrutando.

### 4.- Empresas dedicadas a las actividades de salas de fiesta, discotecas, tablaos y bares especiales.

Por acuerdo suscrito entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que se formalizará necesariamente por escrito, las empresas dedicadas a las actividades de salas de fiesta, discotecas, tablaos y bares especiales podrán establecer una jornada diaria de hasta 10 horas durante 4 días a la semana, debiendo disfrutar las personas trabajadoras en dicho caso de 3 días de descanso ininterrumpidos durante la misma. Tendrán a su vez una hora de descanso para cenar, que se considerará de trabajo efectivo.

### 5.- Fijación de Horarios

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 personas trabajadoras deberán conocer sus horarios y libranzas, con una antelación mínima de 7 días antes del comienzo de la misma, que se podrá modificar por necesidades del servicio debidamente justificadas.

#### Art. 15.- Horas extras

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo establecida en el calendario laboral.

Se entregará mensualmente a la Representación Legal de las personas trabajadoras una relación firmada y sellada por la Empresa, en la que se detalle el nombre de la persona trabajadora y número de horas extras realizadas por cada una de ellas.

En caso de no existir Representación Legal de las personas trabajadoras, se entregará dicha relación a cada persona trabajadora afectada, en los mismos términos del párrafo anterior.

Dichas horas se abonarán con un recargo del 100% sobre la hora ordinaria.

No obstante lo anterior, mediante pacto individual entre empresa y la persona trabajadora o acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, podrá optarse por su compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido a razón de 1,5 horas por cada hora extraordinaria trabajada.

#### Art. 16.- Calendario laboral

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Turnos de trabajo en cada área funcional (mañana, tarde, noche, turno partido, continuado, etc?), los cuales serán definidos por la empresa. En caso de existir rotatividad, se establecerá un sistema de rotación igualitario y equitativo que quedará reflejado en el calendario.

- Los días festivos. La persona trabajadora 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 la persona trabajadora. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo.

- Sistema o modalidad de descanso semanal (días consecutivos / días no consecutivos). En caso de existir rotatividad, se establecerá un sistema de rotación igualitario y equitativo que quedará reflejado en el calendario.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de las personas trabajadoras, la persona trabajadora podrá exigir una fotocopia del calendario laboral.

En los centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras, se entregará a petición de la persona trabajadora una copia del calendario laboral a cada persona trabajadora de forma individualizada, reflejando el nombre de la persona trabajadora y su grupo y/o categoría profesional.

Todos calendarios laborales deberán estar firmados y/o sellados por la empresa para su validez, y las copias de los mismos deberán entregarse del mismo modo.

#### Art. 17.- Descanso semanal

Todas las personas trabajadoras del sector disfrutarán de dos días de descanso semanal.

El disfrute será de lunes a domingo rotativo, salvo pacto en contrario o si, por la propia actividad en el establecimiento, los fines de semana son los días de máxima actividad o ninguna persona trabajadora tiene establecidos sus días libres en sábado o domingo, no teniéndose en cuenta, a estos efectos, las personas trabajadoras afectadas por la disposición contenida en el artículo 35.1 del Convenio Colectivo.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos para todas las personas trabajadoras en aquellos centros de trabajo de 20 ó más personas trabajadoras.

En aquellos centros de trabajo de menos de 20 personas trabajadoras, el descanso semanal, conforme a lo establecido anteriormente, será de dos días semanales no necesariamente ininterrumpidos.

Con independencia del número de personas trabajadoras, la distribución del descanso semanal prevista en los párrafos anteriores no será de aplicación en los centros de trabajo que cierren de forma fija semanal media jornada y/o una jornada completa. En dichos centros la distribución del descanso semanal se podrá efectuar de cualquiera de las siguientes formas, no siendo posible combinarlas entre sí:

- Dos días de descanso no necesariamente ininterrumpidos. El segundo día de descanso podrá acumularse en períodos de hasta dos semanas.

- Un día y medio ininterrumpido y medio día separado. El medio día de descanso podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas.

En todo caso la distribución del descanso semanal prevista para los centros que cierren de forma fija semanal media jornada y/o una jornada completa no será de aplicación en las actividades de catering aéreo, así como las desarrolladas en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.).

#### Art. 18.- Vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán como mínimo de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas. No obstante, 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.

Las personas trabajadoras, que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de las personas trabajadoras; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo en su artículo 60.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y las fiestas abonables al día siguiente del descanso semanal. Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

La persona trabajadora en situación de I.T. no perderá su derecho al disfrute de las vacaciones. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se hará dentro del mismo. Si la reincorporación de la persona trabajadora fuese al año siguiente, se disfrutarán en dicho año. Sólo se abonarán a la persona trabajadora en caso de cese o suspensión del contrato de trabajo por las causas legalmente establecidas en los artículos 45, apartados e), f), k), m) y n), 46 y 47 del Estatuto de los trabajadores, que impidieran su disfrute.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la incapacidad temporal estuviera derivada por embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por descanso maternal o paternal, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario, si la incapacidad temporal o disfrute del permiso coincidiese con la misma, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

#### Art. 19.- Licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto. En ambos casos, a opción de la persona trabajadora, podrán disfrutarse dentro de los 15 días anteriores o posteriores al hecho causante.

Para el ejercicio de este derecho la persona trabajadora, que se constituya como pareja de hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

b) Cinco días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días serán ampliables, previa solicitud de la persona trabajadora, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables.

b.bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo de ampliará en dos días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más

del 20% de las horas laborables, en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día por matrimonio de un hijo/a o hermano/a, a descontar de vacaciones o fiestas abonables.

g) Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción de la persona trabajadora.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho, al principio o al final de la jornada de trabajo y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 6 días de antelación.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para acudir a una cita del médico especialista, que vaya a tratar o realizar pruebas médicas a la persona trabajadora, emitida por los Servicios Públicos de Salud o la Mutua Patronal. La persona trabajadora deberá aportar previamente la citación de la Seguridad Social o Mutua Patronal, e igualmente aportará a la empresa el justificante de asistencia al especialista.

#### Art. 20.- Días festivos

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

a) Acumularlos a las vacaciones anuales.

b) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si se hubieran disfrutado sólo alguno de los 14 días festivos, el número total de días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

En el caso de que una persona trabajadora cese en la empresa, los días festivos abonables, que tuviese pendientes de compensar, serán abonados con arreglo al siguiente cálculo:

$$\text{VALOR FESTIVO} = (\text{SALARIO BASE} \times 1,75) / 30$$

Independientemente de lo señalado en los párrafos anteriores, en caso de que el descanso semanal de la persona trabajadora coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, se le compensará dicha fiesta.

#### TITULO IV.- CLASIFICACION PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

##### Art. 21.- Clasificación profesional y movilidad funcional

Para la clasificación profesional y movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería, así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado acuerdo.

#### Art. 22.- Trabajos de categoría superior

En caso de que la persona trabajadora hubiese de realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos sus conceptos.

Transcurrido un período de 4 meses ininterrumpidos o 6 alternos, dentro de un período de 12 meses, se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 23.- Trabajos de categoría inferior

La persona trabajadora no podrá ser destinada a realizar trabajos de categoría inferior, salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; siendo preciso la previa comunicación al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. Tal situación, en la que la persona trabajadora continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de 12 días seguidos o de 20 alternos durante todo el año.

#### Art. 24.- Ascensos

Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando una persona trabajadora hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando una persona trabajadora viniese realizando funciones de categoría superior más de 4 meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los Representantes Legales de las personas trabajadoras para instar la convocatoria para cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por la persona trabajadora ascendida podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con 30 días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración.

La convocatoria, que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que reunirán los/las aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la Comisión de Valoración, en base al puesto a ocupar.

c) Los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría profesional inferior a la de la vacante con los criterios antedichos, que serán evaluados por una Comisión de Valoración, compuesta por 4 vocales de la siguiente forma:

El Empresario/a, su Representante, el Jefe/a de Departamento en el que se produzca la vacante, la persona trabajadora de mayor antigüedad de la categoría vacante o subsidiariamente en su departamento (si coincide que el Jefe/a de Departamento sea el más antiguo/a, el/la siguiente en antigüedad), y un/a Representante nombrado por el Comité o Delegados/as.

El mismo día del examen, con una antelación de 4 horas como máximo, se reunirá la Comisión de Valoración, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas.

El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento. Se tratará que las pruebas teóricas sean tipo test.

La decisión se adoptará por mayoría simple y se harán públicas las puntuaciones obtenidas por cada uno de los/las aspirantes. En caso de empate entre los miembros de la Comisión, ascenderá el/la más antiguo/a entre los/las de mejor puntuación.

d) En el supuesto de que no exista ninguna persona de la categoría inferior a la que se tenga que cubrir en el

departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier persona trabajadora de la empresa.

En el caso de no encontrarse persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

e) Cuando se produzca vacante en la categoría de Jefe/a de Grupo Profesional, se pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los/las Personas trabajadoras, constituyéndose una Comisión Paritaria, formada por 2 representantes de las personas trabajadoras y por 2 personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de categoría inferior existe algún persona trabajadora que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterios de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo.

En caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

f) Se establece que los/las ayudantes, dependientes de segunda, auxiliares de cocina, auxiliares de limpieza, auxiliares del servicio de limpieza, auxiliares de oficina, auxiliares de oficina y contabilidad, auxiliares de cocina y economato, auxiliares de recepción, auxiliares de casinos, auxiliares de caja, auxiliares de mantenimiento y servicios, auxiliares de preparación, auxiliares administrativo de explotación, cocineros/as, preparadores/as y pinches, que vengán desarrollando los puestos de trabajo anteriormente relacionados, con una antigüedad en la misma empresa o reconocida por ésta, de más de cuatro años, tendrán asignado en Tablas Salariales un salario base exactamente igual en su cuantía y condiciones de devengo que el de la categoría profesional inmediatamente superior, en el caso de que no existiese ya igualdad de ambas categorías en las Tablas Salariales vigentes. No obstante, seguirán realizando las mismas funciones de Ayudantes, Dependientes de segunda, Auxiliares, Cocineros/as, Preparadores/as y Pinches, que vengán desempeñando, sin perjuicio de su derecho al ascenso, en caso de vacante, conforme a las normas del apartado a), sí acreditaran haber realizado los cursos formativos y obtenido la titulación que así lo acredite, correspondientes a la formación necesaria que establece la legislación vigente, para la obtención de un certificado de profesionalidad de acuerdo a la categoría superior a la que se pretende acceder.

## TITULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS

### Art. 25.- Estructura salarial

La retribución a la persona trabajadora por la prestación profesional mensual por la jornada completa pactada en el artículo 14 de este Convenio Colectivo vendrá constituida por las percepciones salariales y extrasalariales establecidas en el presente Título y en las tablas salariales de los anexos del Convenio, y en concreto siendo la nueva estructura la de los siguientes conceptos:

- Salario base, serán los establecidos en las tablas salariales de este Convenio.
- Complemento personal de porcentaje de servicio, pactado en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.
- Complemento personal de antigüedad consolidada, regulado en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.
- Gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, manutención y plus convenio pactados en los artículos 26, 27, 28 y 29 del presente Convenio.
- Complemento de permanencia, pactado en el artículo 30 del presente Convenio.
- Plus compensatorio de formación, pactado en el artículo 31 del presente Convenio.

### Art. 26.- Gratificaciones extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias que las empresas vienen abonando a sus personas trabajadoras, se harán efectivas los días 20 de Junio y 20 de Diciembre de cada año natural. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades.

### Art. 27.- Nocturnidad

a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 22:00 h y las 0:00h tendrá una retribución

específica con el 1% sobre el salario base reflejado en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

Incremento valor hora nocturna 22:00h a 0:00h= (Salario Base x 1%) / 4 x 40

Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 0:00 h y las 8:00h tendrá una retribución específica con el 25% sobre el salario base reflejado en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

Incremento valor hora nocturna 00:00h a 8:00h= (Salario Base x 25%) / 4 x 40

b) En caso de que una persona trabajadora preste sus servicios 5 o más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

Incremento valor hora nocturna = (Salario Base x 25%) /4 x 40

c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad.

d) Se hace constar que en las tablas salariales del presente Convenio no se ha previsto ningún salario especial por trabajo de noche en ninguna categoría profesional. No obstante, se considerará que únicamente son nocturnos por su propia naturaleza los servicios del personal de salas de baile, discotecas, salas de fiesta, tablaos flamencos y cafés-teatros.

e) En los casos del mes de vacaciones, días festivos abonables, IT y días de descanso, las empresas abonarán en concepto de nocturnidad a cada persona trabajadora la media de lo percibido por tal concepto en los últimos 3 meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales e irregulares.

#### Art. 28.- Complemento salarial en especie: Manutención

Las personas trabajadoras que se determinan en las tablas salariales anexas al presente convenio tendrán derecho a recibir como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

A opción de la persona trabajadora, dicho complemento en especie podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 52,95 Euros mensuales para el año 2.023, de 55,60 Euros para el año 2.024 y de 57,82 Euros para el año 2.025, salvo en aquellos establecimientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por éstos, los que no elaboran comidas y/o no tengan servicio de restaurante.

En las cafeterías y catering que cumplan los requisitos anteriores, las personas trabajadoras tendrán derecho a la manutención si, además, su jornada laboral coincide con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Este complemento salarial se abonará también en vacaciones y fiestas abonables.

Para las personas trabajadoras que tuviesen la necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el doctor de la Seguridad Social.

La manutención será sana, variada y bien condimentada, confeccionándose un menú diverso para evitar la monotonía.

#### Art. 29.- Plus Convenio (Extinto Plus Transporte)

Con fecha 15 de junio de 2.019 se suprimió y dejó sin efecto el plus transporte regulado en el artículo 31 del Convenio Colectivo publicado en el BOCM el 3 de marzo de 2.012. A partir del 15 de junio de 2.019, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un plus convenio que sustituye al antiguo plus transporte, cuya cuantía y condiciones de devengo dependen de cuando iniciaran su relación laboral en la empresa, antes o después del 15 de junio de 2.019.

Personas trabajadoras que a 15 de junio de 2.019 mantenían relación laboral con la empresa.

Las condiciones de devengo y cuantía del nuevo plus convenio serán idénticas que las establecidas en el anterior convenio colectivo al regular el extinto plus transporte.

Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios del presente convenio colectivo.

Personas trabajadoras que inicien su relación laboral con posterioridad al 15 de junio de 2.019.

Percibirán el nuevo plus convenio cuya cuantía mensual será idéntica a la del extinto plus transporte, pero se devengará en todos los casos de forma proporcional a la jornada trabajada y no se abonará en vacaciones, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, en el complemento de permanencia. El importe mensual del plus convenio tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días en que el trabajador falte a su puesto de trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, fiestas abonables o en los supuestos y términos establecidos en párrafo 5º del artículo 39 de este Convenio colectivo.

Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios del presente convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, en todo caso, no verán reducido proporcionalmente este plus las personas trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada en los supuestos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá una cuantía de 175,11 Euros para el año 2.023, de 183,87 Euros para el año 2.024 y de 191,22 Euros para el año 2.025.

#### Art. 30.- Complemento por permanencia

A partir del 1 de enero de 2.004, las personas trabajadoras que tengan 58 años de edad o más, con una antigüedad en la misma empresa o reconocida por esta de, al menos 10 años, percibirán un complemento anual, que se abonará completo, consistente en una mensualidad que se abonará en el mes de marzo de cada año.

Sí la persona trabajadora en el año natural reuniera los requisitos de edad y antigüedad en la empresa con posterioridad al mes de marzo de cada año en curso, igualmente le será abonado dicho complemento, con cargo a dicho año.

El devengo de este complemento, una vez cumplidos los requisitos anteriormente citados, está determinado por el hecho de que la persona trabajadora cumpla la edad dentro del año de que se trate, lo que le dará derecho a percibirlo completo. El derecho al abono completo del complemento de permanencia nace el 1 de enero del año en que la persona trabajadora cumpla la edad exigida sin perjuicio que el pago se realice en el mes de marzo de dicho año.

Las mensualidades del complemento de este artículo vendrán constituidas por el salario base establecido en tablas salariales del Convenio Colectivo, más, de percibirse, la antigüedad consolidada. Para las empresas que mantengan el sistema de participación de porcentaje de servicio, las mensualidades de este complemento vendrán constituidas por el salario fijo o garantizado establecido en las tablas salariales de las empresas que mantengan el sistema de participación de porcentaje de servicio más, de percibirse, la antigüedad consolidada.

En caso de subrogación legal o convencional la empresa obligada al pago de la totalidad del complemento de permanencia es la que fuera titular de la explotación a la fecha de pago, es decir el 30 de marzo del año en que tenga lugar la subrogación.

No se puede descontar el importe de este complemento de la liquidación a la que tenga derecho la persona trabajadora por cese o suspensión del contrato ya que no se considera paga extraordinaria.

#### Art. 31.- Plus Compensatorio de Formación

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y personas

trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan, a partir del próximo uno de enero de 2024 y exclusivamente para aquellas personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva un mínimo de noventa días al año, las empresas deberán acreditar dentro del año natural su participación en:

1. Una organización empresarial firmante de este convenio, que colabore activamente en el desarrollo formativo, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a las personas trabajadoras afectadas por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector.
2. O bien, en el desarrollo de planes de formación continua pudiéndose desarrollar los mismos ante cualquier organismo o entidad formativa que acredite su realización.
3. O bien, en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos firmantes de este convenio.

Cualesquiera de las acciones anteriormente descritas deberán realizarse por las empresas antes del 31 de diciembre de cada año.

El tiempo destinado a la formación se considerará tiempo efectivo de trabajo. Quedarán excluidas como materias formativas aquellas que sean de obligado cumplimiento para el desarrollo de la actividad de la empresa, como son las relativas a Prevención de Riesgos Laborales (art.19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y Manipulación de Alimentos.

Cuando no se haya realizado alguna de las citadas acciones, las empresas deberán abonar a cada persona trabajadora en la siguiente anualidad y en las sucesivas, si continúan sin realizarse, un Plus Compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), con las siguientes condiciones de devengo:

- No se abonará en gratificaciones extraordinarias ni, en su caso, en el complemento de permanencia.
- No se devengará durante las situaciones de suspensión del contrato de trabajo.
- La cuantía de dicho plus no será revisable anualmente.
- Dicho Plus Compensatorio de Formación no tendrá la consideración de compensable o absorbible con las retribuciones que pudiera venir percibiendo el trabajador.

En todo caso, las personas trabajadoras afectadas por este convenio no tendrán derecho al mencionado Plus Compensatorio de la Formación si, ofrecida la formación por la empresa, la persona trabajadora no acepta su realización sin causa justificada. Se considerará causa justificada motivos de conciliación, si el horario de impartición de la formación es fuera de la jornada laboral habitual, o encontrarse en situación de incapacidad temporal.

Para quedar excluido de la obligación de abono del Plus Compensatorio de la Formación se establecen estas opciones de acreditación:

- 1) Mediante certificación expedida por organización empresarial firmante de este convenio que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite la adhesión de la empresa a la misma.
- 2) Mediante certificación que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, haciendo constar las fechas, lugares, contenidos y participantes en los cursos de formación, expedida por la Entidad formativa que haya impartido los cursos con el visado de la Comisión Paritaria.
- 3) Mediante certificación expedida por una organización sindical firmante de este convenio, que acredite la participación de la empresa en un plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por

estas entidades.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en base al interés expresado anteriormente podrá establecer las materias o las áreas formativas, su duración, y el resto de las condiciones de impartición en las que se deberá formar a las personas trabajadoras atendiendo a las prioridades del interés general del sector, dando oportuna publicidad a las mismas para su general conocimiento y cumplimiento por las empresas y personas trabajadoras afectadas.

## TITULO VI.- CONDICIONES SOCIALES

### Art. 32.- Parejas de Hecho

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración y derechos que concede el Convenio Colectivo a los cónyuges, en todos aquellos artículos del convenio que se refieren a estos: licencias del art. 19; derecho a percibir la gratificación del art. 33 por constitución de pareja de hecho, debiendo haber sido legalmente inscrita y acreditada ante la empresa, con la limitación que se establece en el mismo; excedencia para el cuidado de pareja o familiar colateral, en el caso de convivir con ambos.

### Art. 33.- Gratificación por matrimonio / constitución de pareja de hecho legalmente constituida

Las personas trabajadoras, cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de 4 años y continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio o haberse constituido en pareja de hecho legalmente inscrita, se le gratificará por una sola vez con la cantidad de de 927,10 Euros para el año 2.023, de 973,46 Euros para el año 2.024 y de 1.012,40 Euros para el año 2.025, con la condición de que si causa baja voluntaria la persona trabajadora, antes de los 6 meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

En el caso de la constitución de parejas de hecho se abonará esta cantidad con la limitación de una vez cada siete años, si se produjera más de una vez en dicho periodo.

### Art. 34.- Incapacidad Permanente y Fallecimiento

Las empresas renovarán y, en su caso, suscribirán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, a favor de todas aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima en la empresa de cuatro años, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 18.000 Euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.

En todo caso, sí se produjera alguna de estas contingencias y la empresa no hubiera suscrito dicho seguro a favor de una persona trabajadora con la antigüedad mínima exigida o en el supuesto de que la aseguradora no cubriera el total del importe asegurado, la empresa responderá directamente de su pago a la persona trabajadora o a sus causahabientes en la cuantía establecida en el párrafo anterior o en la diferencia del importe no cubierto.

### Art. 35.- Personas trabajadoras con hijos/as menores

1.- Las personas trabajadoras de hostelería, que tengan a su cuidado la educación de hijos/as de edad inferior a 4 años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

- a) Libranza por descanso semanal los sábados y domingos.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario del centro educativo, previa justificación del mismo.
- c) No trabajarán los días festivos abonables.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 5 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación "de hecho", estado civil o adopción.

3.- Las personas trabajadoras con hijos/as menores de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, a su elección. Alternativamente podrán acumular dicha hora, hasta un total de 112, en los días correspondientes a su jornada, que tendrán la consideración de permiso retribuido. En una jornada completa de 8

horas diarias, las 112 horas corresponden a un permiso de 14 días laborables. En jornadas a tiempo parcial, los días de permiso retribuido se calcularán en proporción a la jornada que realicen diariamente.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en el art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

4.- Las personas trabajadoras, que teniendo hijos/as menores y que por medidas provisionales, convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, ésta dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinados períodos de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute coincida con dichos periodos.

5.- La empresa podrá, siguiendo el procedimiento establecido a continuación, modificar el turno de otra persona trabajadora cuando sea coincidente la solicitud de ejercer el derecho de cuidado de hijos/as menores, con el de otro que tenga asignado ese turno por calendario laboral anual, por escrito, con un plazo de preaviso de al menos un mes, sin la necesidad de acudir al art. 41 E.T., condicionado a que, en caso de que fueran varios trabajadores a los que pudiera afectar el cambio:

a) Se realizaría la modificación de forma rotativa, por meses o años, iniciándose por el trabajador de menor antigüedad.

b) En el caso de que se produzcan nuevas contrataciones de personas trabajadoras o de una persona trabajadora de igual categoría o función que la persona trabajadora que solicitó el derecho de cuidado de hijo/a menor, se suspendería la modificación producida por tal causa, durante el tiempo que dure el nuevo contrato, al tener el empresario la oportunidad de efectuar la contratación para el turno de trabajo que necesite.

#### Art. 36.- Ropa de trabajo y calzado

Cuando las Empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, como a los ingresos y ceses durante el año. La Dirección de la Empresa, junto con los Representantes Legales de las personas trabajadoras dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por la Empresa.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este Artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (Art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores).

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por la Empresa de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación de la persona trabajadora de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de higiene.

#### Art. 37.- Jubilación Parcial

Se estará a la legislación vigente.

No obstante, a las personas trabajadoras que ampara el presente Convenio, que pasen a la situación de jubilación parcial, tendrán garantizados los siguientes derechos:

a) A percibir, en caso de extinción (Arts. 50, 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores), despido reconocido o declarado como improcedente por sentencia firme, la indemnización que corresponda de conformidad con el salario que venía percibiendo con anterioridad a su jubilación parcial.

b) A percibir el nuevo plus convenio completo, que sustituye al extinto plus transporte, en caso de que su jubilación parcial sea igual o superior al 50% de su jornada. En caso que fuera inferior al 50%, su cuantía será equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid, que para los años 2.023 y 2.024 será de 99,30 Euros y para los años sucesivos el publicado en el BOCM.

c) Continuará percibiendo el complemento de permanencia en las mismas condiciones que tenía antes de pasar a la situación de jubilación parcial, contemplada en el artículo 30 del presente Convenio.

#### Art.- 38.- Jubilación del Empresario

En el caso de jubilación del Empresario, las personas trabajadoras percibirán como gratificación indemnizatoria, junto a la liquidación correspondiente, el importe de una mensualidad y media de su salario base.

#### Art. 39.- Incapacidad Temporal

Las Empresas abonarán a la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses el siguiente complemento:

Hasta el 100 % del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.

Hasta el 100 % del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.

En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

En todo caso, la persona trabajadora que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya) tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debiera percibir como Plus Convenio.

No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si la persona trabajadora se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas en esta materia.

#### Art. 40.- Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral, convienen penalizar el absentismo, entendiéndose por tal cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.- Que, en el centro de trabajo donde la persona trabajadora preste sus servicios, el índice de absentismo de la plantilla sea igual o superior al 2.5% en el año natural anterior. Este requisito solo se exigirá a las empresas de más de 10 personas trabajadoras.

2.- Que la persona trabajadora supere, de forma intermitente, el número de once faltas de asistencia, aún justificadas, en jornadas hábiles dentro del año natural en curso.

No computarán como faltas de asistencia a los efectos establecidos en los párrafos anteriores las debidas a:

- a) La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de las personas trabajadoras.
- c) Accidente de trabajo
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- e) Licencias.
- f) Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.
- g) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales o Servicios de Salud.

h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los Servicios Sanitarios oficiales y tenga una duración de más de cuatro días consecutivos.

i) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

La persona trabajadora que incurra en absentismo, en los términos expuestos, será penalizado en su tercera y siguientes bajas dentro del año, de la siguiente forma: no percibirá cantidad alguna en los tres primeros días y del cuarto al vigésimo primer día percibirá el 85% de su salario.

#### Art. 41.- Retirada o suspensión del permiso de conducir

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, cuya categoría profesional fuera la de conductor/a, ayudante de conductor/a o quienes por mandato de la empresa realicen las funciones correspondientes a las anteriores categorías y que fueran sancionados con la RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR O SUSPENSIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR, les será de aplicación lo redactado en los epígrafes siguientes:

a) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, o por orden y cuenta de la misma, dentro de su jornada laboral, la persona trabajadora deberá ser destinado/a a otro puesto de trabajo, aún de inferior categoría durante el tiempo que legalmente dure la suspensión o retirada del carnet de conducir, percibiendo dicha persona trabajadora la retribución correspondiente a la anterior categoría y puesto de trabajo. Todo ello, sin necesidad de acudir a lo preceptuado en el artículo 41 del Estatuto de Trabajadores.

No obstante lo anterior, si la pérdida de puntos se debiera al consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas, declarado por sentencia firme, la persona trabajadora no podrá, en ningún caso, disfrutar los beneficios mencionados, pasando a la situación dispuesta en el párrafo b).

b) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva fuera de la jornada de trabajo, la persona trabajadora accederá a una situación de excedencia forzosa no computable a ningún efecto durante el tiempo que dure dicha situación. La duración máxima de esta excedencia será de un año.

En lo referente a este artículo, no será de aplicación lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

#### Art. 42.- Excedencias

##### 1.- Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

##### 2.- Excedencias especiales

Las personas trabajadoras fijas con al menos un año de antigüedad en la Empresa (excepto para la establecida en el apartado a), tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a 3 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a persona trabajadora, si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

c) Tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar

consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad de Madrid del cónyuge o pareja de hecho, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a 2 años.

e) Cuando el motivo de la excedencia se deba a lo previsto en el artículo 41 la persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia por el tiempo que dure la retirada o suspensión del permiso y como máximo un año.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, (salvo las de los apartados a) y c), (en la que se computará la antigüedad de conformidad con lo establecido en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores), permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la Empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social.

Las excedencias contempladas en las letras a) y c) del presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las personas trabajadoras que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos/as por personas trabajadoras con contratos de sustitución.

## TITULO VII.- PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

### Art. 43.- Principios generales

Será de aplicación la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento que la desarrolla.

### Art. 44.-Normas especiales

En especial, deberán cumplirse en materia de Prevención y Salud Laboral las siguientes normas:

a) Se prohíbe que los/as menores de 18 años utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina.

b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendios o explosión habrá colocados en sitios visibles extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.

c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados, para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia.

d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96°, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

e) Las mesas y los suelos de los comedores del personal se limpiarán después de cada turno de comida, de forma que al empezar el siguiente turno de comida no haya platos sucios ni restos de comida.

f) Las Empresas tomarán las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de los distintos departamentos no supere los umbrales establecidos en el anexo III apartado 3ª) del Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

g) Los Comités de Seguridad y Salud tendrán derecho a ser informados por la Empresa ante cualquier cambio en lo que respecta a:

- Introducción de nuevas tecnologías.

- Introducción de nuevos procesos y/o actividades en cuanto afecten a la Prevención y Salud Laboral.

#### Art. 45.-Reconocimientos médicos

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán ofrecer a todas las personas trabajadoras la realización de un reconocimiento médico anual.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la Empresa, se le facilitará a la persona trabajadora copia inteligible del mismo. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima de la persona trabajadora y, como tal, debe ser protegido/a.

#### TITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES

#### Art. 46.- Crédito horario de los/as representantes legales de las personas trabajadoras

Los integrantes del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, como Representantes Legales de las personas trabajadoras, pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, tanto en el seno de la empresa como en el sector, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo respectivo:

Hasta 50 personas trabajadoras: ..... 20

De 51 a 100 personas trabajadoras: ..... 27

De 101 a 250 personas trabajadoras: ..... 30

De 251 a 500 personas trabajadoras: ..... 35

De 501 a 750 personas trabajadoras: ..... 40

De 751 en adelante: ?..... 45

Respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes, los créditos horarios mensuales de todos/as los/as Representantes Legales de las personas trabajadoras podrán acumularse en uno o varios de ellos/as, hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes y, en todo caso, deberá ser comunicado previamente a la Empresa.

El crédito horario de cada Delegado/a, en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, podrá acumularse para la asistencia del propio Delegado/a al Congreso de su Central Sindical y cursos de formación.

#### Art. 47.- Funciones de los/as representantes legales de las personas trabajadoras

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

##### A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la 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/as.

c) 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 jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

##### d) En función de la materia de que se trata:

1- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles

consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3- La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.

5- 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 ingresos, ceses y ascensos.

e) Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá 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.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

c) Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras 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 de la Empresa.

Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la Empresa.

F) Los integrantes del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) A los Comités de Empresa de los centros de trabajo que ocupen más de 125 personas trabajadoras, les será facilitado por la Empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente y exclusivo del Comité. A los de más de 50 y menos de 125 personas trabajadoras no les será exigible tal obligación, si no se dispone de local.

Art. 48.- Garantías de los/as Representantes Legales de las personas trabajadoras

A) Ningún/a Representante Legal de las personas trabajadoras podrá ser despedido/a o sancionado/a 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 basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos/as, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y Delegado/a del Sindicato al que pertenezcan, en el caso supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

B) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

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 que consideren oportunas, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

C) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación que en el artículo 48 de este Convenio se determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de dicho crédito el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal o de miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios en los que sean afectados, en cuyo caso los/as Representantes Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

D) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos/as a cursos de formación y congresos organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

E) Los/as representantes sindicales, elegidos/as por agrupación de centros, según lo estipulado en el artículo 63.2 del E.T., en los cambios de titular de su centro de trabajo, que cuente con menos de 50 personas trabajadoras, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa que fueron elegidos/as.

#### Art. 49.- Organización Sindical de los/as Trabajadores en las Empresas

Las Empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresas.

Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las Empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras Afiliados/as a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas. Los Sindicatos podrán emitir información en todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En todas las Empresas con más de 25 personas trabajadoras, deberá existir un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar, comunicar, etc.

Así mismo, las Empresas de más de 250 personas trabajadoras estarán obligadas a proporcionar un local a las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

#### Art. 50.- Delegado/a Sindical

La elección de un/a Delegado/a Sindical en los centros de trabajo de más de 110 personas trabajadoras y en las Empresas de más de 150 personas trabajadoras se reconocerá a los Sindicatos de Hostelería de la Comunidad de Madrid, que tengan carácter de más representativos, computada su representatividad exclusivamente en la circunscripción de dicha Comunidad.

#### Art. 51.- Funciones del Delegado/a Sindical

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa y de los Afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
- 2.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
- 3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materias en las que legalmente proceda.
- 4.- Serán oídos/as por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los Afiliados/as al Sindicato.
- 5.- Serán asimismo informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los Afiliados/as al Sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.- Podrán recaudar cuotas a sus Afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos Afiliados/as al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá colocarse dentro de la Empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el/la Delegado/a representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los/as Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

#### Art. 52.- Garantías del Delegado/a Sindical

El Delegado/a Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los integrantes del Comité de Empresa.

#### Art. 53.- Cobros de cuotas

A requerimiento de las personas trabajadoras Afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual a las personas trabajadoras el importe de la Cuota Sindical correspondiente. La persona trabajadora interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical de la Empresa, si la hubiese.

#### Art. 54.- Excedencias sindicales

Tendrán derecho a solicitar Excedencia Sindical, con derecho a la reserva de puesto de trabajo y reincorporación automática al término de la misma, los miembros de las Ejecutivas Provinciales y Federales de los Sindicatos que tengan el carácter de más representativos en la Comunidad de Madrid.

### TITULO IX.- COMISION PARITARIA

#### Art. 55.- Constitución

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del Sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

#### Art. 56.- Composición

La Comisión estará integrada paritariamente por Representantes de cada una de las dos partes de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes.

El Presidente/a tendrá carácter moderador/a y será elegido/a de común acuerdo por las Organizaciones Sindicales y Empresariales. Su elección será comunicada a la Autoridad Laboral competente. A él/ella corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El Secretario/a será designado/a por los reunidos/as para cada sesión.

#### Art. 57.- Funciones

Son funciones de la Comisión las siguientes:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
- 4.- Informe, con carácter obligado y previo, en todas las materias de Conflicto Colectivo.
- 5.- Impulsar y desarrollar Planes de Formación Sectorial.
- 6.- Impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad.
- 7.- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Convenio hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo los acuerdos necesarios para adaptar las novedades legislativas al contenido del convenio. A tal fin, la Comisión Paritaria se dotará de los medios humanos y económicos necesarios para llevar a cabo dicha tarea.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

#### Art. 58.- Funcionamiento

La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, fijándose en el Paseo Santa María

de la Cabeza, 1 -1ª, 28045 ? Madrid.

Se fijará en la primera reunión de la misma el precio de la consulta para todas aquellas efectuadas por empresas y/o personas trabajadoras no pertenecientes a algunas de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

#### Art. 59.- Procedimientos

Actuará la Comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

#### Art. 60.- Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Regional y su reglamento vigente, a incorporar en los Convenios Colectivos (arts.14 y 15 del citado reglamento y 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores), así como a los Procedimientos de Arbitraje pactados en el presente Convenio o los que se soliciten a instancia de las partes:

1.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Regional de mediación y Arbitraje y en su reglamento vigente.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje y en su Reglamento.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Empresas que mantengan las indemnizaciones por jubilación

A) En el caso de que por convenio colectivo o acuerdo de empresa, a la publicación de este Convenio Colectivo, se mantengan las percepciones indemnizatorias que se preveían en el artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 1999, 2000 y 2001 (BOCM 18-12-99), la empresa sujeta al mismo no vendrá obligada a abonar a las personas trabajadoras las percepciones establecidas en el artículo 30 del presente Convenio colectivo que regula el complemento de permanencia.

B) Igualmente, en el caso de que la empresa hubiere procedido a contratar un seguro o un plan de pensiones con el fin de asegurar las cantidades establecidas en el artículo 39 mencionado del Convenio Colectivo (BOCM 18-12-99) con anterioridad a la fecha de publicación del Convenio Colectivo, no vendrá obligada a abonar las percepciones salariales establecidas en el artículo 30 de este Convenio que regula el complemento por permanencia, en tanto en cuanto se mantengan contratados dichos seguros o planes de pensiones.

En este último caso, las empresas que rescindan o les sean rescindidos los seguros o planes de pensiones a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, deberán, cualquiera que sea la fecha de su rescisión, abonar y, en su consecuencia, liquidar a sus personas trabajadoras las percepciones que como complemento de permanencia les hubiera correspondido desde el año 2.004 sí se hubiere aplicado lo establecido en el artículo 30 de este Convenio Colectivo, teniendo en cuenta, en todo caso, a los efectos de esta liquidación del complemento de permanencia, el detracer de la misma las cantidades que la empresa haya asegurado hasta la rescisión, en la cuantía en que las mismas se hayan incorporado al patrimonio del trabajador, siempre que se acredite dicha incorporación por la empresa.

En estos casos la empresa tendrá que acreditar previamente a la persona trabajadora que tiene contratado el citado seguro o plan de pensiones que le asegure las cantidades establecidas en el artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 1.999 a 2.002 (BOCM 18-12-99).

Dicha acreditación de las cantidades aseguradas se realizará anualmente.

Segunda.- Empresas que mantengan el sistema de participación en el porcentaje de servicio

Las empresas que continúen, mediante pacto expreso, con la aplicación del sistema del porcentaje de servicio, tras la publicación de este Convenio Colectivo, tomarán para los años 2.023, 2.024 y 2.025 como salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia, los establecidos en las tablas salariales del Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Tercera.- Régimen especial de salarios para Empresas deficitarias o con pérdidas

En estos casos se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta.- Normativa de subrogación para Ambigús

Se creará una comisión de trabajo a los efectos de determinar la subrogación para los ambigús. En todo caso, y hasta que no se resuelva este aspecto, se mantendrán los mismos términos que establecía el convenio de los años 2.016-2.020.

Quinta.- Formación

Ambas partes acuerdan que en este apartado de la Formación para la Comunidad de Madrid será de aplicación lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería, así como lo previsto en el artículo 31 del presente convenio colectivo.

a) Formación Profesional.- Para el desarrollo, coordinación y control de todo lo relacionado con la formación, ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria de formación continua en el ámbito del presente Convenio, cuya composición y funciones serán semejantes a las que se recogen en dicho Acuerdo Laboral para la Comisión Paritaria de ámbito estatal. Sus funciones serán, entre otras, la coordinación con la Comisión Sectorial Estatal de Formación y la aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid (Sector definido en el Art. 2 del presente Convenio: ?ámbito funcional y de aplicación?) de todas las tareas y funciones que se le encomienden.

b) Escuelas de Formación.- Así mismo, las partes firmantes se comprometen a que todos los proyectos de Escuelas de Formación Profesional que se promuevan y realicen por cualquiera de las mismas, destinados al ámbito de la Comunidad de Madrid, se estructuren en régimen tripartito, es decir, bajo responsabilidad compartida por la Administración, Sindicatos y Patronal.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Adaptación al sistema salarial

A) Proceso de Adaptación General.

En el año 2.004, las empresas y las personas trabajadoras a las que se aplica este Convenio Colectivo, y que no vinieran percibiendo sus retribuciones conforme al sistema de participación en el porcentaje de servicio previsto en la derogada Ordenanza Laboral, debieron adaptarse a las nuevas tablas salariales, correspondiéndoles un salario base de los establecidos en las referidas tablas salariales recogidas en el Anexo III en función del nivel salarial que les corresponda conforme a su categoría profesional y del tipo de establecimiento en que trabajen.

Para este proceso de adaptación se tuvo en cuenta el criterio general de compensación y absorción establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo.

No obstante la regla general establecida en el párrafo anterior, en el supuesto de que las empresas y las personas representantes legales o sindicales de las personas trabajadoras o con los mismos hubieran acordado, como consecuencia de la supresión del sistema de participación en el porcentaje de servicio, el abono de conceptos salariales compensatorios de dicha supresión del porcentaje de servicio, se estaría a lo pactado por las partes en el acuerdo correspondiente.

En defecto de pacto expreso, y exclusivamente para aquellas personas trabajadoras que en algún momento hayan venido percibiendo sus retribuciones mediante el sistema de participación en el porcentaje de servicio, las cantidades

abonadas por dichos conceptos compensatorios de la supresión del porcentaje de servicio, no serán compensables ni absorbibles, salvo que entre empresa y persona trabajadora se viniera aplicando de hecho la regla general de la compensación y absorción sobre dichas cantidades compensatorias.

Dichas cantidades compensatorias no serán revisables salarialmente.

La adaptación salarial prevista en este apartado A) debió realizarse por las empresas en el plazo de dos meses desde el 11/05/2004 fecha de la publicación del anterior Convenio Colectivo, debiendo abonarse cualquiera que sea el momento de la adaptación, las cantidades resultantes de la misma con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.004.

B) Proceso de sustitución para las personas trabajadoras que hasta 2.004 percibían sus retribuciones mediante el sistema de porcentaje de servicio.

Desde el 1 de enero de 2.004, ha quedado sin aplicación el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio previsto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, excepto para las empresas que hubieran continuado aplicando este sistema tras la publicación del anterior Convenio el 11/05/2004.

Las empresas que vinieran aplicando el sistema retributivo de participación en el porcentaje de servicio hasta el año 2.004 debieron llevar a efecto, salvo pacto en contrario, su sustitución por el sistema retributivo de salario mensual en el plazo de dos meses desde el 11/05/2004, fecha de la publicación del anterior Convenio Colectivo.

Para llevar a efecto dicha sustitución, las empresas debieron calcular, como se indica a continuación, el promedio de los conceptos salariales percibidos en los doce meses inmediatamente anteriores al uno de enero de 2.004.

El cálculo del "complemento personal de porcentaje de servicio" se realizará según la siguiente fórmula liquidatoria:

a) Se hallará la cantidad global que a cada categoría corresponda en el citado período exclusivamente por los siguientes conceptos: salario inicial o salario fijo o garantizado, porcentaje de servicio y diferencia al garantizado, y los salarios fijos o garantizados correspondientes a las pagas extraordinarias de junio y diciembre, en los doce meses inmediatamente anteriores al uno de enero de 2.004, incrementándose en el 3% por la revisión salarial del año 2.003 sobre los conceptos anteriores con excepción de lo percibido en concepto de porcentaje de servicio.

b) A la cantidad hallada se le restará el resultado de multiplicar por catorce el salario base establecido en las tablas salariales del año 2.004 en el Anexo III para la categoría profesional que le corresponda a la persona trabajadora y la clase de empresa a la que pertenezca.

c) La diferencia que resulte se dividirá entre doce y su resultado:

- En el caso de ser positivo, se integrará como "complemento personal de porcentaje de servicio" abonable en las nóminas mensuales de la persona trabajadora a partir de los dos meses siguientes a la publicación del Convenio colectivo, 11/05/2004.

Dicho complemento no será abonado en pagas extraordinarias, no será compensable ni absorbible y no será revisable salarialmente.

- En el caso de ser negativo o igual a cero, la persona trabajadora no tendrá derecho a percibir dicho complemento, asimilándose su salario base al nivel salarial que le corresponda según su categoría profesional y clase de empresa de los establecidos en el apartado C) b) de las tablas salariales del Anexo III.

d) A partir del 1 de enero de 2.004, en los supuestos de cambio de categoría de cualquier persona trabajadora con derecho a percibir este complemento personal, el mismo se mantendrá inalterable.

En el supuesto de cambio de categoría profesional de una persona trabajadora que viniera percibiendo su retribución mediante porcentaje de servicio desde el mes de enero del año 2.004 hasta la publicación del Convenio Colectivo, la misma no afectará al cálculo anteriormente establecido, realizándose el proceso de sustitución conforme a lo establecido en el apartado B) del presente artículo.

El proceso de sustitución salarial establecido en este apartado B) de este artículo se realizará respetando las

condiciones más beneficiosas establecidas en los pactos que se hayan alcanzado expresamente entre la empresa y la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, o en su caso, con estos, que se hayan acordado o se mantengan a la publicación de este Convenio Colectivo en materia de porcentaje de servicio.

Las empresas que ya hubieran llegado a acuerdos de sustitución del sistema salarial del porcentaje de servicio se registrarán por dichos acuerdos, no siéndoles aplicable lo establecido en este proceso de sustitución del apartado B).

## Segunda.- Antigüedad

Con efectos del día 4 de junio de 1.997 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del Complemento de Antigüedad regulado en el Convenio Colectivo anterior a dicha fecha, sin que tampoco fuese de aplicación lo previsto en el art. 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de la Hostelería, para todas aquellas personas trabajadoras que iniciasen su relación laboral en las empresas afectadas por el Convenio, a partir del día en que se publicó el mismo en el B.O.C.M. (3 de junio de 1.997).

A las personas trabajadoras, que a la fecha citada mantenían relación laboral con las empresas afectadas por el mismo, se les respetará como condición "ad personam" tal complemento de antigüedad en las mismas condiciones de devengo establecidas anteriormente en el Convenio y la Ordenanza Laboral de Hostelería, complemento que seguirán devengando hasta que terminen de consolidar el tramo porcentual en que se encuentren, en función de los años de servicio.

Una vez producido el salto al tramo porcentual siguiente a la citada fecha, dichas personas trabajadoras, no devengarán nuevos saltos o tramos.

Dicho complemento será el resultante de aplicar al salario fijo o garantizado, que corresponda en la fecha que se produzca el salto al tramo porcentual siguiente el porcentaje correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL CONVENIO: 3-6-97 (TRAMOS)	% ANTIGÜEDAD A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL CONVENIO: 3-6-97 (TRAMOS)	% ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA AL SALTO SIGUIENTE (TRAMOS)
MENOS DE 3 AÑOS	0	3%
3 AÑOS	3%	8%
6 AÑOS	8%	17%
9 AÑOS	17%	25%
14 AÑOS	25%	38%
19 AÑOS	38%	45%
24 AÑOS	45%	50%
30 AÑOS	50%	Consolidada en su 50%

Una vez que se haya obtenido el tramo porcentual siguiente o en su caso, alcanzado el 50% de antigüedad, esta antigüedad pasará a denominarse "COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA".

Este complemento salarial, que será cotizable, se mantendrá en el recibo de salarios como tal y en los términos establecidos durante el año natural en el que se haya consolidado, no siendo compensable ni absorbible, aplicándosele en los años siguientes el mismo porcentaje de revisión salarial que se fije para las Tablas Salariales de este Convenio y el que se pacte en años sucesivos.

Tercera.- Quebranto de moneda.

Exclusivamente para la categoría profesional de cajero/a y auxiliares de caja, si se les exigiera también suplir en todo caso las faltas de caja, se establece un plus de quebranto de moneda por un importe de 51,51 Euros para 2.023, de 54,09 Euros para 2.024 y de 56,25 Euros para 2.025.

Cuarta.- Cotización

Las Empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas, debiendo dar conocimiento mensual de dichas cotizaciones (RLC y RNT) a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

En las empresas donde no exista RLPT, la persona trabajadora podrá solicitar la información contenida en dichos archivos relativa a su persona. Dicha información se materializará, previa solicitud por su parte, en un certificado relativo exclusivamente a su información personal contenida en dichos archivos, por lo que, en ningún caso, tendrá derecho a recibir copia de dichos documentos.

Quinta.- Se acuerda otorgar facultades a la Comisión Paritaria para proponer a la Comisión Negociadora las materias que deba necesariamente contener el presente Convenio Colectivo, a la luz de las reformas legislativas pendientes, donde se incrementan y amplían las facultades de los/as representantes de las personas trabajadoras, los sindicatos y la representación patronal, a los efectos de adecuar dicha normativa al presente Convenio Colectivo.

Sexta.- Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, relativas a jornada, tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas, que se vienen disfrutando en las empresas, y que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo, deberán respetarse en su totalidad.

Séptima.- Se creará una comisión de trabajo a los efectos de estudiar propuesta sindical sobre subrogación.

Octava.- Jubilación

Ante el cambio legal relativo a la jubilación obligatoria existente en el convenio, la jubilación será objeto de regulación conforme a la legislación vigente. En caso de cambio legislativo que pudiera recuperar la obligatoriedad de la jubilación, las partes se comprometen a la adaptación del contenido de la misma a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses, ampliable por las partes, desde la publicación de la ley, para su adaptación, tomando como parámetro la redacción del art. 39 del convenio del año 2.014. En todo caso, será requisito indispensable que se cubra la vacante por jubilación con una persona trabajadora con contrato fijo.

Novena.- Jubilación Especial a los 64 años

Esta modalidad de jubilación desaparece a partir del 01/01/2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación, quedando su contenido a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015. En caso de cambio legislativo, las partes se comprometen a la adaptación de la misma a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses, ampliable por acuerdo de las partes, desde la publicación de la ley, para su adaptación.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Forma parte del presente Convenio el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería, así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado Acuerdo.

Segunda.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

#### A) NIVELES RETRIBUTIVOS

##### NIVEL I

- Jefe/a de Administración (o Contable General, Jefe/a de Contabilidad)

Jefe/a Comercial

Jefe/a de Primera de Casinos

- Jefe/a de Cocina

Jefe/a de Catering

- Jefe/a de Restaurante o Sala (o Jefe/a de Sala, Jefe/a de Comedor, Primer/a Maitre, Maestresala, Jefe/a de Sala)

Jefe/a de Operaciones Catering (Jefe/a de Operaciones)

-Jefe/a de Servicios de Catering

-Jefe/a de Servicios Técnicos

##### NIVEL II ?A

-Jefe/a de Segunda de Casinos

-Segundo/a Jefe/a de Cocina

-Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala (o Segundo/a Jefe/a de Comedor, Primer/a Encargado/a de Mostrador (Cafeterías, Bares y Salas de Fiestas y Discotecas), Segundo/a Jefe/a de Sala)

##### NIVEL II-B

-Jefe/a de Partida

Repostero/a de Catering

- Jefe/a de Sala de Catering (o Jefe/a de Sala)

Supervisor/a de Catering (o Supervisor/a)

Jefe/a de Sector

Segundo/a Encargado/a de Mostrador (Cafeterías, Bares y Salas de Fiestas y Discotecas) Sumiller

Barman/Barwoman (o Barman o Barwoman)

##### NIVEL II-C Sector Catering

- Oficial/a de Repostero/a de Catering

Cocinero/a de Catering

- Jefe/a de Equipo de Catering (o Jefe/a de Equipo)

NIVEL III (Nivel III-A Sector Catering)

-Recepcionista, Administrativo/a (o Recepcionista, Tenedor/a de cuentas de clientes, Interventor/a, Contable, Oficial de 1ª, Facturista, Cajero/a)

Relaciones Públicas

Comercial

Oficial/a de Primera de Casinos

-Cocinero/a ( o Cocinero/a)

Repostero/a (o Repostero/a)

Encargado/a de Economato (o Encargado/a de Economato y Bodega, Bodeguero/a, Encargado/a de Almacén)

-Camarero/a (o Camarero/a, Dependiente de Cafetería, Dependiente de Primera de Salas de Fiestas y Discotecas, Dependiente de 1ª (bares), Planchista, Cafetero/a, Cajero/a de Comedor, Segundo/a barman/barwoman)

Conductor/a de Equipo de Catering (o Conductor/a)

Ayudante de Supervisor/a

-Encargado/a de Sección o Turno (o Encargado/a de sala, Encargado/a de Lencería, Encargado/a de fregadores)

Lencero/a, Planchador/a, Lavadero/a

-Especialista de Mantenimiento y Servicios (Mecánico/a o Calefactor/a, Ebanista, Carpintero/a, Electricista, Albañil, Pintor/a, Conductor/a, Fontanero/a, Jardinero/a)

NIVEL III-B Sector Catering

-Ayudante de Equipo de Catering (o Ayudante de Equipo).

-Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de instalaciones y edificios

NIVEL IV

-Ayudante de Recepción (o Ayudante de Recepción, Intérprete, Conserje de Casino, Ayudante de Conserje, Ordenanza de Salón y Cobrador/a de Casinos)

Ayudante Administrativo (o Oficial del Contabilidad, Oficial de 2ª, Auxiliar de Oficina y Contabilidad, Auxiliar de Caja)

Telefonista (Telefonista de 1ª y 2ª)

Oficial/a de Segunda de Casinos

-Ayudante de Economato (Ayudante de Economato y Bodega)

Ayudante de Cocina (Ayudante de Cocina, Ayudante de Repostero/a, Oficial/a de Repostero/a)

Preparador/a o Montador/a de Catering (o Preparador/a)

- Ayudante de Camarero/a (o Ayudante de Camarero/a, Ayudante (Cafeterías), Dependiente de Segunda de Salas de

Fiestas y Discotecas, Dependiente de Segunda (Bares), Ayudante de Planchista, Ayudante de Barman/Barwoman, Ayudante de Cafetero/a)

Ayudante de equipo de Catering

-Repartidor

NIVEL V

- Portero/a, Aparcacoches, Portero/a de Coches, Recibidor/a de accesos y de servicios, Vigilante, Botones, Cobrador/a, Taquillero/a, Guardarropa, Auxiliar de Oficina, Auxiliar de Recepción Auxiliar de Casinos, Aspirante de Casinos

- Auxiliar de Cocina y Economato (o Marmitón, Pinche, Fregador/a, Mozo de Almacén, Personal de Platería)

- Auxiliar de Preparación / Montaje de Catering

- Auxiliar de Limpieza (o Personal de Limpieza, Fregador/a, Limpiador/a, Mozo de Lavandería)

- Auxiliar de Mantenimiento y Servicios ( o Ayudante de Mecánico/a o Calefactor/a, Ayudante de Ebanista, de Carpintero/a, de Electricista, de Albañil y de Pintor/a, Lavacoches, Mozo de Billar o Salón de Recreo, Guarda Exterior)

## B) CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS

CLASE A.- Restaurantes de cinco y cuatro tenedores; Bar-Restaurante de cinco y cuatro tenedores; Restaurante-Espectáculo; Salones de banquetes; Cafeterías de tres tazas; Discotecas y Salas de Baile; Salas de Fiesta; Servicios de comida y bebida en Casinos de 1ª y 2ª categoría.

CLASE B.- Restaurantes de tres tenedores; Bar-Restaurante de tres tenedores; Autoservicio de Restauración; Cafeterías de dos tazas; Bares Especiales (Pub y bares de copas, bares americanos y whisquerías); Cafés Espectáculo; Salas de Juventud; Salones de Juegos y Recreativos; Salones de Recreo y Diversión (Billares, Futbolines y similares); Servicios de comida y bebida en Casinos de 3ª y 4ª categoría.

CLASE C.- Restaurantes de dos y un tenedor; Bar-Restaurante de dos y un tenedor; Cafeterías de una taza; Chocolaterías, Heladerías, Salones de Té, Croisanterías y asimilables; Cafés-Bares; Bares; Tabernas; Bodegas.

CLASE D.- Catering

Los establecimientos de hostelería que se hallen dentro del ámbito de este Convenio y no estén literalmente recogidos en este Anexo, serán clasificados en la clase, a efectos retributivos, por cuya actividad y categoría fueran asimilables, así como todos los servicios de hostelería prestados mediante instalaciones fijas y estables o eventuales y desmontables en cines, teatros, parques de recreo e infantiles, espectáculos taurinos, pabellones de congresos y salas de concierto, conferencias o exposiciones, verbenas, fiestas populares o manifestaciones folclóricas y, en general, todos los prestados en las actividades empresariales comprendidas en el Decreto 1841/1998, de 22 de octubre, por el que se aprueba el Catálogo de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas, Establecimientos, Locales e Instalaciones (B.O.C.M. 03-11-98) o norma que le sustituya, en los que se sirvan comidas y bebidas para ser consumidas por el público.

Las empresas de Hostelería que elaboren comidas para su venta por medio de máquinas expendedoras, en sus propios centros o bajo concesión, le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, en relación con las personas trabajadoras que ocupen puestos de producción, asimilándoseles a efectos salariales al tipo de empresa establecido en la Clase C.

## C) TABLAS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

a) TABLAS SALARIALES 1 de enero al 31 de diciembre de 2.023. Salarios Base Mensuales.

b) TABLAS SALARIALES 1 de enero al 31 de diciembre de 2.024. Salarios Base Mensuales.

c) TABLAS SALARIALES 1 de enero al 31 de diciembre de 2.025. Salarios Base Mensuales.

(TABLAS OMITIDAS. Consultar en documento PDF de publicación)

## ANEXO II PLANES DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con la misma finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación vigente.

Existe la obligación de elaborar e implantar planes de igualdad en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

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

Para el cómputo de la plantilla de la empresa se estará a lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El resto de las empresas deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

### a) Concepto y contenido

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

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

Los planes de igualdad contemplarán, como mínimo, las materias establecidas por la legislación vigente.

Los planes de igualdad deben incluir a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

### b) Firma del compromiso empresarial

La Dirección de la empresa firmará un compromiso que será válido a nivel de la Administración por el cual se compromete a facilitar la implantación del plan de igualdad.

### c) Comisión negociadora

Para llevar a cabo la negociación de los planes de igualdad, se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto, los sindicatos más representativos; que tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico

- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad competente a efectos de registro, depósito y publicación.

#### d) Diagnóstico de la situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación

- Clasificación profesional

- Formación

- Promoción profesional

- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Infrarrepresentación femenina

- Retribuciones

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

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 establecer medidas correctoras.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes legales de las personas trabajadoras, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado. El diagnóstico de situación deberá proporcionar como mínimo, los datos desagregados por sexo contenidos en el RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación 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.

#### e) Elaboración de los planes de igualdad

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- Determinación de las partes que los conciertan

- Ámbito personal, territorial y temporal

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada empresa en caso de grupo, en los términos establecidos en el art. 2.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre

- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020 de 13 de octubre

- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas anteriormente, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos.

#### f) Registro

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

#### g) Evaluación y seguimiento de los planes de igualdad

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.

Son también cometidos de esta Comisión:

- Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del plan.

- Estudiar las denuncias que presenten las personas trabajadoras por presunta vulneración del plan o del protocolo contra el acoso en el trabajo.

- Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.

- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan.

- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

- Promover acciones formativas y de sensibilización.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

### ANEXO III: TABLAS SALARIALES EXCLUSIVAMENTE PARA AQUELLAS EMPRESAS QUE

MANTENGAN EL SISTEMA DE PARTICIPACION DE PORCENTAJE DE SERVICIO

2023-2025

(TABLAS OMITIDAS. Consultar en documento PDF de publicación)

*keyboard\_arrow\_up*