



Administración Autonómica

NÚMERO 2026053319

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE GRANADA Y PROVINCIA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE GRANADA Y PROVINCIA

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE GRANADA Y PROVINCIA con código de Convenio 18000405011982** por una parte, por la representación legal de la Federación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo de Granada y de otra, las organizaciones sindicales UGT y CC.OO, presentado el día 5 de octubre de 2026 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia

En Granada a 6 de octubre de 2026

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTÍN CAÑIZARES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE GRANADA Y PROVINCIA. 2026-2028

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

Artículo 3.- VIGENCIA

Artículo 4.- LEGITIMACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Artículo 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Artículo 6.- UNIDAD DE CONVENIO, SUBROGACIÓN ENTRE EMPRESAS POR ADJUDICACIÓN DE SERVICIOS O TERMINACIÓN DE CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, CESES Y FINIQUITOS. CONDICIONES GENERALES

Artículo 7.- CONTRATACIÓN.

Artículo 8.- PERIODO DE PRUEBA

Artículo 9.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Artículo 10.- CONVERSIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS TEMPORALES EN FIJAS

Artículo 11.- PERSONAS TRABAJADORAS QUE REALIZAN FUNCIONES PROFESIONALES DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

Artículo 12. MOVILIDAD

Artículo. 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14.- CESES y FINIQUITOS.

CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL. VACACIONES. DÍAS FESTIVOS Y LICENCIAS.

Artículo 15.- JORNADA LABORAL.

Artículo 16.- VACACIONES.

Artículo 17.- DÍAS FESTIVOS.

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 20.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

CAPÍTULO IV ASCENSOS

Artículo 21.- RÉGIMEN DE ASCENSOS.

CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES

Artículo 22.- ROPA DE TRABAJO

Artículo 23.- CENTROS CON DEPENDENCIAS Y HABITACIÓN.

CAPÍTULO VI. EJERCICIO DE LA VIDA CORRESPONSABLE

Artículo 24.- EJERCICIO DE LA VIDA CORRESPONSABLE

Artículo 25.- CUIDADO DEL LACTANTE

Artículo 26.- ADAPTACION DE JORNADA

CAPÍTULO VII. CONJUNTO DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI+.

Artículo 27. CONJUNTO DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI+.

CAPÍTULO VIII. COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL I.T.

Artículo 28.- BAJAS POR ENFERMEDAD

Artículo 29.- SEGURO DE VIDA

CAPÍTULO IX. SALARIOS, PAGAS EXTRAS Y PLUSES.

Artículo 30.- SALARIOS

Artículo 31. – ANTIGÜEDADES

Artículo 32.- PLUS DE ANTIGÜEDADES COMPLEMENTARIAS EN EL SECTOR DE HOSPEDAJE

Artículo 33.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 34. PLUS CULTURAL, cotizable a la seguridad social.

Artículo 35.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Artículo 36.- AYUDAS ESPECIALES.

Artículo 37.- PLUS DE ALTURA.

Artículo 38.- PLUS DE TRANSPORTE

Artículo 39.- MANUTENCIÓN.

Artículo 40.- PLUS NOCTURNIDAD

Artículo 41.- PREMIO POR JUBILACIÓN E INCAPACIDAD.

Artículo 42.-PREMIO POR MATRIMONIO o PAREJA DE HECHO LEGALMENTE REGISTRADA. -

Artículo 43.- PREMIO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

Artículo 44.- TABLÓN DE ANUNCIOS

Artículo 45.- DELEGADOS/AS SINDICALES Y GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 46.- CUOTA SINDICAL.

Artículo 47.- DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

CAPÍTULO XI .SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 48. PRINCIPIOS GENERALES.

Artículo 49. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Artículo 50. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Artículo 51. PROTECCIÓN DEL PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS.

Artículo 52. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SALUD LABORAL.

Artículo 53. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL

Artículo 54. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA.

Artículo 55. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

CAPÍTULO XII. OTRAS DISPOSICIONES COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO OTRAS DISPOSICIONES:

Artículo 56.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Artículo 57.- CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 58.- ACTUACIÓN DEL SERCLA.

Artículo 59.- CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS CATEGORÍA

DISPOSICION FINAL.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑOS DEL 01/01/2026 AL 31/12/2028

ANEXO II. TABLAS SALARIALES AÑO 2027

ANEXO III. TABLAS SALARIALES AÑO 2028

ANEXO IV. CRITERIOS GENERALES PARA LA ELABORACION DE PROTOCLO LGTBI+ EN EMPRESAS CON MAS DE 50 TRABAJADORAS.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Primero.- El presente convenio es de aplicación obligatoria a todas las empresas y personas trabajadoras del sector de la Hostelería de la provincia de Granada.

Segundo.- A las actividades desarrolladas por Camareras de pisos, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les será de aplicación las condiciones económicas del vigente convenio de Hostelería.

Tercero.- Cuando las empresas titulares tengan sus domicilios sociales fuera de esta provincia, pero tengan centros

de trabajo en la misma, será aplicable el presente convenio.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

Se incluyen en el sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hotelero, balnearios, estaciones termales, albergues, pensiones, fondas, casas de huéspedes, posadas, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicio de hospedaje en general; Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, Restaurantes, casas de comidas, mesones, tabernas que sirvan comidas, establecimientos de "Catering", "colectividades", "de comida rápida", "restaurantes-pizzerías", "pizzerías," Hamburgueserías, Bocadoillerías, Crepperías, etc., y Cafés, Bares, cafeterías, ciber- cafés, cervecerías, tabernas; Heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de Té y similares, además de las salas de baile, discotecas, salas de fiesta, cafés-teatro, tablaos, bares americanos, wiskerías, pubs, y similares; billares, salones recreativos de juego, de máquinas tragaperras, parques infantiles, parques acuáticos, clubs privados, asociaciones recreativas, ambigú(servicios de cafetería y bares en cines, teatros, espectáculos, transportes etc.) así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos.

Estarán comprendidos en este ámbito, aquellas personas trabajadoras que realicen el servicio de reparto de cualquier clase de comidas a domicilio.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ellas que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o futuras. Esta ampliación, o ampliaciones serán las que se establezcan en el ámbito estatal y además de las que acuerde la comisión negociadora de este convenio.

Artículo 3.- VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor con efectos al día 1 de enero del año 2026, sea cual fuere la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral y su duración será hasta el día 31 de Diciembre de 2028.

Artículo 4.- LEGITIMACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

4.1.- Legitimación: Las partes que han concertado el presente convenio son; por la representación de las personas trabajadoras, CCOO y la central sindical UGT y por la representación empresarial, La Federación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo de Granada, reconociéndose mutuamente como representantes válidos para la negociación de este convenio.

4.2.- Denuncia y Prórroga: El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que habrán de efectuarse por escrito a la otra parte y con antelación mínima de un mes respecto a la terminación de la vigencia del presente convenio.

Se mantendrá en vigor el presente convenio mientras se proceda a la publicación del nuevo.

Artículo.- 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

5.1.- Lo establecido en este convenio tendrá la consideración de mínimos de derecho indisponible, en consecuencia, los convenios colectivos de empresa, los acuerdos o pactos, ya sean individuales o colectivos de ámbito inferior que establezcan condiciones menos beneficiosas, se considerarán nulos de pleno derecho. Los conflictos que puedan surgir en la aplicación del presente convenio, ya sea de interpretación o colisión, con otros acuerdos de ámbito inferior se resolverán con arreglo a lo establecido en el presente convenio siendo éste de aplicación preferente.

5.2.- Se respetarán los derechos adquiridos por las personas trabajadoras.

5.3.- Toda disposición de rango superior a éste, que represente una mejora en favor de las personas trabajadoras, será de aplicación a partir de la entrada en vigor de ésta, siempre que consideradas en cómputo anual y por temas de contenido homogéneo, superase las aquí pactadas

5.4.- Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios de las empresas, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo y en los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

Art. 6.- UNIDAD DE CONVENIO, SUBROGACIÓN ENTRE EMPRESAS POR ADJUDICACIÓN DE SERVICIOS O TERMINACIÓN DE CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

6.1.- Unidad de Convenio.

Este convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, que presten sus servicios profesionales en las empresas recogidas en los ámbitos de aplicación de este convenio.

6.2. Regulación laboral por adjudicación de Servicios o terminación de contrato de arrendamiento:

a).- Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por terminación o rescisión por cualquier causa, del contrato de arrendamiento o de adjudicación de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los derechos que las personas trabajadoras tengan establecidos en la anterior empresa o centro de trabajo, cualquiera que sea la modalidad o contrato que tengan los mismos, y/o categoría laboral.

b).- La empresa adjudicataria del servicio deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

c).- La empresa cesante estará obligada a realizar la liquidación de haberes a las personas trabajadoras, derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y a la liquidación por todos los conceptos, incluido vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo y de los derechos de las personas trabajadoras afectadas.

d).- Solamente las empresas se podrán liquidar entre ellas mediante acuerdo escrito entre la empresa saliente, la entrante, las personas trabajadoras y su representación sindical o sindicato al que pertenezcan.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, CESES Y FINIQUITOS. CONDICIONES GENERALES

Artículo 7.- CONTRATACIÓN.

Primero. - El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra; los contratos realizados verbalmente se considerarán indefinidos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

Segundo.- Las personas trabajadoras que no hayan sido dadas de alta en la Seguridad Social, se considerarán fijas desde el primer día en que accedieron al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la ley, art. 15.4 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras.

Tercero.- Será de aplicación el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea Guía Detallada de Elementos Obligatorios en Contratos (Art. 3.2 RD 723/2026)

Artículo 8.- PERIODO DE PRUEBA

8.1 Duración del periodo de prueba.

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de una duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH).

Artículo 9.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La contratación se efectuará según los siguientes tipos de contrato:

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La contratación se efectuará según los siguientes tipos de contrato:

- A. Fijos e indefinidos
- B. Fijos de carácter discontinuo.
- C. Contratos Duración Determinada y de Interinidad.
- D. Trabajadores/as para servicios extras.
- E. A tiempo parcial.
- F. Contratos Formativos.
- G. Contrato de relevo.

A) FIJOS E INDEFINIDOS

Serán consideradas personas trabajadoras fijas e indefinidas, además de los que establece la normativa vigente, aquellas que, sin pactar modalidad alguna de contrato, hayan superado el periodo de prueba establecido en este convenio, de conformidad con lo dispuesto en la ley.

B).-FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO:

Los contratos por tiempo indefinido FIJO DISCONTINUO, se concertarán para:

- a) La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o
- b) El desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Las empresas podrán acogerse a este tipo de contratos que habrán de formalizarse por escrito en el modelo oficial que en cada momento se disponga, y que en todo caso habrá de contener:

- La duración mínima estimada de la actividad.
- La forma y el orden del llamamiento.
- La jornada laboral y su distribución horaria con carácter estimado

Anualmente, a principios de año, dentro del primer trimestre del mismo, y en su caso, antes del inicio de la actividad, la empresa elaborará un censo del personal fijo discontinuo, atendiendo a la mayor antigüedad de cada categoría profesional, y un calendario con las previsiones de llamamiento anual, que se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, o en caso contrario, a la comisión mixta paritaria de interpretación del convenio. Este escalafón se organizará de forma independiente entre las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo completo y a tiempo parcial.

PERIODO MÍNIMO DE ACTIVIDAD;

Se establece un periodo mínimo de actividad de cinco meses en un periodo de 12 meses, que se podrán ejercer de manera continuada o por periodos de tiempo inferior. Para el cumplimiento de los cinco meses de actividad garantizada, se podrán utilizar un máximo de 3 llamamientos.

El periodo mínimo de actividad no será exigible si existe rechazo de algún llamamiento por parte de trabajadores/as, aunque, si el volumen de la actividad lo permite, y no se reduce el número de trabajadores/as en situación de actividad, la empresa garantizará el cumplimiento del periodo mínimo, aun existiendo renuncia del llamamiento por parte de la persona trabajadora.

Para un periodo de actividad, en el tiempo que exceda de los cinco meses, y en materia de llamamiento, se podrá utilizar el número de llamamientos necesarios.

LLAMAMIENTO;

El llamamiento se llevará a cabo en orden a la mayor antigüedad en la empresa, según su categoría profesional con una antelación mínima de cuatro días. Y la salida será por menor orden de antigüedad y categoría profesional.

Se efectuará por cualquier medio admitido, que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas, preferentemente, según la forma acordada entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras y en defecto de ésta, mediante carta certificada, burofax, email, SMS, WhatsApp, o cualquier otro medio.

En todo caso, el medio utilizado para efectuar el llamamiento deberá dejar constancia del envío y su recepción por parte de la persona trabajadora.

Si la persona trabajadora no responde en 24 horas desde la comunicación de la empresa, se entiende que desiste del llamamiento y la empresa podrá llamar a otra persona trabajadora.

Si el llamamiento es inferior a los cuatro días de referencia, la negativa o falta de respuesta de la persona trabajadora no será motivo de penalización, pérdida del orden en la lista de fijos/as discontinuos/as para futuros llamamientos ni se considerará como renuncia al contrato laboral.

Tampoco será penalizada en cuanto a la pérdida del orden de la lista de personas fijas discontinuas para futuros llamamientos, si la renuncia está legalmente justificada.

La primera falta de contestación del llamamiento dentro del año natural realizado con al menos, cuatro días de

antelación, o la renuncia sin motivo legal que lo justifique, conllevará que la persona trabajadora pasará a formar el último del escalafón correspondiente a su categoría para la siguiente llamada. Este supuesto no se aplica para los/as trabajadores/as que tengan un único llamamiento para la actividad, pues en caso de no atenderlo, sin motivo legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa, sin derecho a indemnización alguna.

La segunda o sucesivas faltas de contestación del llamamiento en el año natural realizado con al menos cuatro días de antelación o la renuncia sin motivo legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa, sin derecho a indemnización alguna.

Las personas contratadas como fijas discontinuas, dentro de su categoría profesional y por orden de antigüedad, podrán optar de forma prioritaria a la hora de cubrir vacantes como personal fijo ordinario siempre que cumplan los requisitos establecidos como necesarios para la cobertura de la vacante.

Aquellos contratos fijos-discontinuos concertados con anterioridad a la publicación del presente convenio en el BOP de Granada, se regirán por la normativa del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de la provincia de Granada 2014 – 2019. En consecuencia, los contratos fijos discontinuos suscritos a partir de dicha fecha se regirán por lo establecido en el presente convenio.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO A TIEMPO PARCIAL:

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector condicionada a los momentos de mayor actividad y producción, y debido a la incertidumbre que la estacionalidad provoca en la rotación del personal, las partes acuerdan la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de fijos discontinuos a tiempo parcial.

Dichos contratos se regirán por las mismas condiciones establecidas para los contratos Fijos Discontinuos a jornada completa.

El periodo mínimo de contratación para esta modalidad será de cuatro horas diarias, o de 20 horas en cómputo semanal.

BOLSA SECTORIAL DE EMPLEO;

Sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo, las partes firmantes del presente convenio, propiciarán el establecimiento de una bolsa sectorial de empleo, en la que se podrán integrar las personas con contrato fijo discontinuo durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación.

La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del convenio, adoptará la función de promover y gestionar dicha bolsa sectorial de empleo.

C).- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA Y DE INTERINIDAD:

En aplicación de lo dispuesto en el art. 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de hasta doce meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses podrá ser prorrogado por una única vez, mediante acuerdo con las partes, sin que la duración máxima del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

CONTRATO DE INTERINIDAD. -

Son los que ingresan expresamente en la empresa para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, debiendo hacerse siempre por escrito, en el que conste el nombre del trabajador/a que se sustituye y las causas que motivan la sustitución.

D). - TRABAJADORES/AS PARA SERVICIOS EXTRAS

1.-Se entenderá por servicios “extras”, aquellos que se realizan con carácter extraordinario, entendido como el realizado por el personal ajeno al establecimiento en que se realiza.

Toda empresa vendrá obligada a contratar obligatoriamente el personal de servicio extra tanto a través del Servicio Andaluz de Empleo como de Empresas de Trabajo Temporal.

2.- Por la prestación del servicio extra hasta 4 horas se abonará el precio unitario establecido en la tabla anexa de salarios. Cuando el Servicio “extra” exceda de estas cuatro horas, se abonará por cada hora extra o fracción de la misma, la cantidad establecida en la tabla anexa de salarios.

Estos se entenderán por servicios unitarios y corresponderá a la empresa el montaje en general, entendiéndose lo referente a la carga y descarga del mobiliario. Y será competencia de las personas trabajadoras extras la puesta a punto del servicio en lo referente a vajillas, mantelería, cristalería y cubertería, así como el desbarate. Este último punto, cuando el servicio no exceda de 4 horas.

E) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

a) El contrato habrá de formalizarse por escrito y en el modelo oficial al efecto.

b) En el contrato de trabajo y en el recibo de salarios deberá figurar la jornada de trabajo a realizar diaria, semanal, mensual y anual y el porcentaje de ésta, sobre la jornada ordinaria establecida en este convenio, asimismo, deberá ser reflejado este porcentaje en el recibo de salarios que se le abona a la persona trabajadora.

c) Tendrán los mismos derechos que tengan establecidos las personas trabajadoras con contrato a jornada completa, así como los pluses establecidos en el presente convenio.

d) Horas Complementarias.-

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las partes acuerdan la consolidación del exceso de horas complementarias en horas ordinarias del contrato a tiempo parcial, en los siguientes términos y porcentajes:

a) En los contratos a tiempo parcial de 2 y 3 horas diarias, es decir, en jornada del 25% y el 37,5%, la realización de las horas complementarias cuyo periodo de tiempo exceda del 15% de la jornada ordinaria, en un periodo de 24 meses, consolida el 75% de ese exceso superior al 15%.

b) En los contratos de 4h, 5h y 6h diarias, es decir, en jornada del 50%, 62,5% y 75%, la realización de horas complementaria cuyo periodo de tiempo exceda del 15% en un periodo de 24 meses, consolida el 50% de ese exceso del 15%.

APARTADOS C y E DEL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO

Si las circunstancias que se especifican en estos tipos de contrato se diesen de forma que éste se repitiera más de dos veces, se considerará a la persona trabajadora como fija discontinua.

F).- CONTRATOS FORMATIVOS.

Para este tipo de contrato será de aplicación lo dispuesto en el ALEH vigente en cada momento.

1.- Contrato para la formación en alternancia.

Son trabajadores/as en formación en alternancia aquellos/as que compatibilizan la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y que, al finalizar el contrato formativo, pasarán a ocupar la plaza inmediatamente superior de la categoría para la que se realizó dicho contrato. De no existir vacantes pasará a cobrar el salario correspondiente a la misma, y en ningún caso suspenderá la vinculación con la empresa computándose los años formativos en alternancia para la antigüedad.

En todo caso el contrato deberá formalizarse por escrito y en el modelo oficial al efecto y en lo no dispuesto se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La retribución será del 65% el primer año y del 80% el segundo de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Para aquellas personas trabajadoras que estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Todo ello, siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres años desde la obtención del meritado título, cinco para personas con discapacidad. Dicho contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

El trabajo profesional no podrá realizarse en solitario. El salario será del 60% de la categoría profesional de que se trate de todos los conceptos económicos de este convenio.

En todo caso para este contrato ese estará en lo dispuesto en el art. 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores,

H) CONTRATO DE RELEVO.

1. Las empresas están obligadas a acceder a la petición de jubilación anticipada si la persona trabajadora así lo solicita a la misma.
2. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, en marco del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Granada, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial voluntaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en la normativa vigente, en particular la Ley General de la Seguridad social de España.
3. La persona trabajadora deberá comunicar fehacientemente y por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial con una antelación mínima de tres meses indicando:
 - a) La fecha prevista de inicio.
 - b) La Propuesta de distribución del tiempo de trabajo.
 - c) Formalizar simultáneamente el correspondiente contrato relevo cuando sea legalmente exigible.

Artículo 10.- CONVERSIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS TEMPORALES EN FIJAS

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece para los hoteles de 3, 4 y 5 estrellas que los contratos de duración indefinida supondrán un porcentaje de la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa del 55%.

Dicho porcentaje de plantilla fija no será de aplicación para aquellas empresas que inicien su actividad, hasta tres años después de su puesta en funcionamiento.

En los hoteles de temporada no se aplicarán dichos porcentajes durante el periodo sin actividad.

Para calcular este porcentaje se tendrán en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año, por todas las personas trabajadoras de ese establecimiento, incluidos los de prestación de servicios y subcontratación, dividido por 360 días naturales. Estarán excluidas las personas trabajadoras "extras".

Para los Hoteles de temporada, el número de días que se utilizarán para la división será la media de los días trabajados en temporada de cada establecimiento.

Artículo 11.- PERSONAS TRABAJADORAS QUE REALIZAN FUNCIONES PROFESIONALES DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

- a) La persona trabajadora que realice unas funciones de categoría superior a lo que corresponde a la categoría profesional que tenga reconocida y por la que estuviera contratada, por un período superior a cinco meses consecutivos o seis alternos durante un año, u ocho meses durante dos años, adquirirá la categoría desempeñada, previa reclamación ante la Dirección de la empresa de la clasificación profesional adecuada a las funciones que realiza.
- b) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal, si los hubiera, puede reclamar ante la jurisdicción competente en el reconocimiento de dicha reclasificación profesional.
- c) Cuando se suspendan funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- d) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categorías inferiores a las suyas, sólo podrá hacerlo excepcionalmente, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes de las personas trabajadoras; se tendrá en cuenta lo aquí establecido, preferentemente al orden jerárquico, así como las aptitudes profesionales.

Artículo 12. MOVILIDAD

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional,

entendiéndose por éste, al que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo. 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Se creará una comisión al objeto de proponer planes de formación a las empresas y Administración. Dicha comisión se formará por dos representantes de UGT, y dos representantes de la Federación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo de Granada; con la función de crear un plan de formación y posterior gestión y control del mismo.

Esta comisión tendrá todas las funciones que se deriven de la necesidad para la realización de las actividades formativas, todo ello de acuerdo con lo establecido en el ALEH.

Artículo 14.- CESES y FINIQUITOS.

a. Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de una persona trabajadora se harán por escrito y en impreso modelo según anexo a este Convenio, ante la presencia de un/a representante de las personas trabajadoras de la empresa o del centro de trabajo, salvo renuncia expresa de la persona trabajadora.

b. Una copia del recibo de liquidación y finiquito se entregará a la persona trabajadora con cinco días de antelación de la fecha de terminación de su contrato, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

c. La validez temporal del finiquito se limitará a los treinta días naturales posteriores a la firma del mismo. De no ajustarse a lo regulado en el presente artículo, no tendrá carácter liberatorio.

d. Por lo que se refiere a las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo, según el *artículo, 9 apartado B* del Convenio, la liquidación al finalizar su período anual deberá hacerse en el último recibo de salarios que perciba; esto no supondrá en ningún caso la desvinculación laboral y económica con la empresa. Dicha nómina estará encabezada por la siguiente denominación LIQUIDACIÓN DE HABERES POR FIN DE TEMPORADA.

CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL. VACACIONES. DÍAS FESTIVOS Y LICENCIAS.

Artículo 15.- JORNADA LABORAL.

Primero.- La jornada laboral será de 40 horas semanales y de dos días de descanso ininterrumpidos que no podrán ser compensados económicamente. El descanso semanal será rotativo y consecutivo garantizando que el descanso semanal de sábados y domingos, será al menos una vez cada seis semanas, excepto en aquellas empresas que cierren dos días a la semana por descanso del personal.

Segundo.- La jornada de trabajo tendrá carácter de continua o partida. En aquellas empresas o departamentos de las mismas, donde se den las condiciones, la jornada será continua.

Tercero.- La jornada continuada tendrá una duración de ocho horas efectivas de trabajo, incluida una pausa mínima de quince minutos o el que se tenga por costumbre para el descanso, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuarto.- Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de dos horas como mínimo, no pudiéndose exceder ninguna de las partes en cinco horas.

Quinto.- Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos el total de las horas trabajadas en la jornada con independencia de si son de carácter normal, extraordinaria o complementaria.

Sexto.- Las empresas, dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario de fiestas aprobado por las autoridades competentes, señalará con el informe del Comité de Empresa o el delegado y/o delegada de personal, el horario laboral para el año en curso, teniéndose siempre en cuenta lo establecido en el apartado primero de este artículo.

Séptimo.- Nochebuena.- Con el fin de que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio puedan pasar en familia a partir de las 21 horas de la noche del día 24 de Diciembre, las empresas y personas trabajadoras organizarán los turnos de trabajo, de forma que quede el personal imprescindible, sin perjuicio de no mermar los

usos y costumbres que vienen disfrutando de años anteriores las personas trabajadoras.

Artículo 16.- VACACIONES.

16.1.- El período de vacaciones retribuidas anuales, sin posibilidad de sustitución económica será de 33 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán dentro del año natural, siendo estas rotativas por departamentos.

Las personas trabajadoras que lleven menos de un año de servicio en la empresa disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones en relación con el tiempo trabajado.

Las vacaciones para las personas mayores de 60 años tendrán una duración de 38 días naturales.

16.2.- El período de disfrute de las vacaciones anuales, no podrá comenzar en vísperas de días no laborables, es decir, el día anterior al descanso semanal.

16.3.- Vacaciones en período estival.

-las personas trabajadoras con derecho a disfrutar 33 ó 38 días de vacaciones anuales, disfrutarán al menos de quince días consecutivos en el período comprendido del día 01 de Junio al 30 de Septiembre.

Los citados personas trabajadoras que no disfruten las vacaciones de al menos quince días en el mencionado período, tendrán derecho a un día más de vacaciones anuales.

Las personas trabajadoras en establecimientos hoteleros de la costa disfrutarán al menos del 50% de sus vacaciones anuales en el periodo estival, dicho periodo estará comprendido desde el día 1 de junio hasta el 30 de septiembre.

16.4.- En caso de que durante el período de disfrute de las vacaciones coincidiese algún día festivo, éste no será descontado a la persona trabajadora bajo ningún concepto.

Artículo 17.- DÍAS FESTIVOS.

Los días festivos abonables de cada año laboral y de mutuo acuerdo podrán compensarse de alguna de las siguientes formas:

1.- Abonarlos con el 175% de recargo sobre el salario día ordinario, juntamente con la mensualidad.

(Ej. salario=100 + 175 por ciento = 275)

2.- Acumularlo a las vacaciones anuales, que en este caso serían 14 días festivos más 5 días que genera este sistema.

3.- En cualquier período del año, de forma continuada, añadiéndose a éstos los 5 días que igualmente genera este sistema.

4.- En semana posterior.

5.- Las empresas deberán facilitar a sus personas trabajadoras justificantes de vacaciones y festivos acumulados que deberán ser firmados por ambas partes. En aquellas empresas que no existan Delegados/as de las personas trabajadoras o Comité de Empresa, deberán en la misma forma establecida anteriormente justificar los descansos semanales y festivos no acumulados.

6.- En caso de que, durante el disfrute de los descansos semanales, coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se computara como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Durante la vigencia del presente Convenio, y debido a la carencia de puestos de trabajo, y con objeto de reducir el índice de desempleo, no se permitirá la realización de horas extraordinarias. No obstante, y en circunstancias especiales y de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, se podrán realizar.

Se establecen como casos especiales los que por su propia naturaleza del gremio se puedan dar por circunstancias ajenas a la empresa.

2.- La dirección de la empresa informará tanto al Comité de Empresa, representación legal de las personas

trabajadoras y/o Delegado/a Sindical sobre el número específico de horas extraordinarias realizadas, así como las causas que las han producido. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

3.- Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento del 100% del valor hora ordinaria del cómputo anual.

4.- Las horas extraordinarias serán abonadas según conforme a la siguiente fórmula: Salario Bruto anual según tabla y categoría profesional, dividido por una jornada anual de 1.800 horas.

5.- Los menores de 18 años, no podrán realizar en ningún caso horas extraordinarias, ni nocturnas.

Artículo 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los siguientes días, que serán abonables y no recuperables.

19.1.- POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO LEGALMENTE REGISTRADA. - veinte días días naturales.

19.2.- POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO. - Cinco días naturales, que se disfrutarán a la terminación de la prestación correspondiente por cuidado del menor.

19.3.- POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO LEGALMENTE REGISTRADA DE FAMILIARES HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. Uno, dos o tres días, según el evento tenga lugar en la ciudad de residencia de la persona trabajadora, en otra localidad de la provincia o fuera de los límites de la misma, respectivamente.

19.4.- POR CONCURRENCIA A EXÁMENES. El tiempo razonable para la realización de los mismos; quedando la persona trabajadora obligada a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

19.5.- EN CASO DE PRIMERAS COMUNIONES O BAUTIZOS. Tanto de hijos/as, como de nietos/as y sobrinos/as de la persona trabajadora, se concederá el día de los mismos.

19.6.- POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. 3 días, si el fallecimiento es dentro de la localidad de residencia de la persona trabajadora; 4 días si fuese con desplazamiento dentro de la provincia; 5 días si fuese dentro de las provincias limítrofes, y 6 días si fuera en el resto del país. En tercer y cuarto grado, dentro de la localidad, un día; fuera de la localidad, dos días; resto del país tres días.

19.7 Permiso de 4 días al año de permiso por causa mayor por motivo familiares urgentes o imprevisibles. Se podrá también disfrutar por horas.

19.8.- POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL. Dos días.

19.9.- POR ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. Cinco días.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de 50 km, el plazo será de seis días.

19.10 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal (elecciones, juicios, exámenes).

19.11. Permisos climáticos:

-Las personas trabajadoras dispondrán de permisos remunerados de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias acceder al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

-En caso de que estos cuatro días no sean suficientes y se necesite prorrogarlos, las empresas podrán justificar ERTE Fuerza Mayor afrontando, por tanto, con corresponsabilidad pública las dificultades del tejido productivo.

-La empresa podrá establecer el trabajo a distancia en el marco de la ley 10/2021 si su actividad lo permite.

ART. 20 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

EXCEDENCIAS ESPECIALES DE 6 A 24 MESES.

A la persona trabajadora con antigüedad en la empresa de uno o más años, se le concederá este tipo de excedencia por un período de 6 a 24 meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, e incorporación inmediata al finalizar el cese de la misma, siempre cuando esté suficientemente justificada la causa de la solicitud a juicio de la dirección de la Empresa, y la representación sindical.

Agotado el período de excedencia especial, previo aviso de un mes de antelación de la persona trabajadora, la readmisión- reingreso será de inmediato.

No podrán disfrutar de una nueva excedencia de este tipo, si no han transcurrido dos años, desde la conclusión del inmediato anterior.

En caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, tendrá consideración de falta muy grave.

EXCEDENCIAS ESPECIALES POR CARGO PÚBLICO O SINDICAL

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia especial por nombramiento para cargo público o sindical.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador/a al producirse tal situación, computándose que haya permanecido en ella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical que ocupaba.

CAPÍTULO IV ASCENSOS

Artículo 21.- RÉGIMEN DE ASCENSOS.

a) En los Ayudantes y Auxiliares se establece que todas las personas trabajadoras que lleven desempeñando la categoría de Ayudante o de auxiliar en el sector de Hostelería durante 7 años, pasarán automáticamente a cobrar todos los conceptos salariales de la categoría superior, aunque siguieran realizando las funciones de ayudante o auxiliar de la nueva categoría, a conveniencia de las empresas. Cuando se produzca una vacante en esta categoría se entiende que ocupará dicha vacante, siempre que demuestre aptitudes para ella.

b) Para los/as pinches y cocineros/as se establece las mismas condiciones fijadas en el apartado anterior.

c) Existirán estos ascensos, generalmente en todo el sector excepto en aquellos departamentos en los que al subir de categoría se iguale en sueldos a los jefes de departamento.

d) La Comisión Mixta interpretará dichos acuerdos para estos casos excepcionales.

CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES

Artículo 22.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o ropa de trabajo en el que estará incluido zapatos y calcetines y aquella que sea necesaria para el desarrollo de sus funciones.

Existirá un vestuario de invierno, y otro de verano, allí donde las condiciones climatológicas lo requieran.

El mantenimiento y limpieza de la misma será a cargo de la empresa.

Artículo 23.- CENTROS CON DEPENDENCIAS Y HABITACIÓN.

Toda persona trabajadora contratada por temporada o fija que tuviese que abandonar su domicilio por razón de trabajo y tuviese que habitar la vivienda de personal destinada por la empresa, debe tener las condiciones dignas de una vivienda y atenerse a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa aplicable a estos supuestos.

CAPÍTULO VI. EJERCICIO DE LA VIDA CORRESPONSABLE

Artículo 24.- EJERCICIO DE LA VIDA CORRESPONSABLE

Permiso por nacimiento y cuidado de menor

Tras la aprobación del Real Decreto- Ley de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado

Las 19 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

- A) 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto
- B) Las 11 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción y 2 semanas adicionales hasta los 8 años.

Permiso para familias monoparentales:

Se reconoce el derecho a sumar tamos en un solo progenitor si es monoparental, hasta 32 semanas.

- 28 semanas deben disfrutarse dentro del primer año de vida del menor.
- Las 4 semanas restantes hasta que el menor cumpla 8 años.

Además, se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

-Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.

-Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

-Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Artículo 25. Cuidado del lactante

Permiso de 16 días laborables, por cuidado del lactante, hasta que cumpla 9 meses, las personas trabajadoras, en los mismos supuestos previstos para la suspensión por nacimiento y cuidado de menor, y por adopción o instituciones asimiladas, tienen derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones. Su duración se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad de quien ejerza este derecho, por:

- una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad;
- o bien acumularlo en jornadas completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute para uno de los progenitores puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses; si bien con derecho a percibir una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Existen distintas opciones de disfrute de este derecho:

a. La primera opción de disfrute es una hora de ausencia al trabajo divisible en dos fracciones sin que se exija que las dos fracciones sean iguales o que cada fracción debe tener una duración mínima predeterminada. En los casos de jornada partida, la persona trabajadora puede aplicar el derecho a una hora de ausencia al final del primer periodo de la jornada.

b. La segunda opción de disfrute es una reducción de jornada en media hora, bien comenzándola media hora más tarde, bien terminándola media hora antes, a opción de la persona titular del derecho, quien puede cambiarla también a su voluntad, con la única limitación de las reglas de la buena fe, que obligan a notificar la opción y los cambios a la empresa con una antelación razonable, y que no amparan cambios dirigidos a perjudicar los intereses de la empresa. Cualquier signo de actitud reglada al respecto o impuesta por parte de la empresa en orden a las opciones de la persona titular del derecho desnaturalizaría y hasta conculcaría su razón de ser.

c. La tercera opción de disfrute es la acumulación en jornadas completas.

Artículo 26. Adaptación de jornada:

Las personas trabajadoras podrán solicitar la adaptación de la jornada, para cuidado de descendientes, cónyuge,

pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado y personas convivientes, que no puedan valerse por sí misma.

CAPÍTULO VII. CONJUNTO DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI+.

Artículo 27.- CONJUNTO DE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI+.

Acceso al empleo

Cuestiones como la apariencia externa y los sesgos inconscientes en el personal del equipo de reclutamiento pueden perjudicar el proceso de selección, especialmente en el momento de la entrevista personal, cuando las personas LGTBI+ pueden sentirse más vulnerables.

Las medidas que se negocien en este capítulo deberán orientarse a la formación y sensibilización de las personas que desempeñan entrevistas de acceso, a procedimientos de selección objetivos, a ofertas de empleo libres de estereotipos en lenguaje, imágenes, etc.

MEDIDAS

- En los procedimientos de selección, se utilizarán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- La incorporación de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinada en atención a una condición vinculada al sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de mujeres en la empresa.
- La RLPT podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimientos utilizados para la selección y contratación.
- Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas LGTBI+, especialmente de personas del colectivo de mayor vulnerabilidad, como son las mujeres y personas transexuales.
- Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Clasificación profesional y promoción profesional

Ser una persona LGTBI+ no predispone para el desempeño de ocupaciones y/o profesiones concretas, de la misma forma que no puede ser un escollo para la carrera profesional.

Todas las personas tienen derecho a la promoción a través del trabajo.

Las medidas que se negocien en este capítulo deberán orientarse a la formación y sensibilización de personas con equipos a cargo y, especialmente, que participen en procesos de promoción, y a criterios y procedimientos objetivos que garanticen el acceso de todas las personas en igualdad de condiciones.

MEDIDAS

- Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios que no resulten discriminatorios directa o indirectamente para las personas LGTBI+, basándose en factores objetivos, como la cualificación y la capacidad, y garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+ por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).
- Las personas trabajadoras de una empresa tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.
- Las empresas que lleven a cabo evaluaciones de desempeño atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Se deberá formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y, especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Formación, sensibilización y lenguaje

MEDIDAS

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o

violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

- En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia, etc.
- En el plan de formación, se creará un programa específico destinado a la RLPT, a mandos intermedios y superiores, y otras personas que puedan intervenir en la instrucción de una denuncia por acoso LGTBI.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Garantizar un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las personas puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

MEDIDAS

- Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.
- En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales), se incluirá la discriminación por LGTBIfobia como un riesgo para la salud.

Permisos y beneficios sociales

La conciliación de la vida familiar y laboral está directamente relacionada con el reconocimiento de la diversidad familiar y afectiva-sexual. Es importante incorporar derechos que ayuden a visibilizar de manera natural y tenga en cuenta todas las realidades posibles.

MEDIDAS

- En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en consideración, por ejemplo, otros tipos de familia a la comúnmente denominada "familia tradicional".
- Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.
- Se dispondrá de permisos retribuidos de asistencia a consulta médica o para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo.

Régimen disciplinario

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Resolución de conflictos

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas acordadas, habrá una comisión mixta o comisión de interpretación y, si no se resuelve, se acudirá a los órganos de mediación y arbitraje.

CAPÍTULO VIII. COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL I.T.

Artículo 28.- BAJAS POR ENFERMEDAD

- a) En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

Se abonará el 75% de todos los conceptos económicos que viniera percibiendo hasta el 7º día inclusive.

Desde el 8º día inclusive se abonará el 100 % de todos los conceptos económicos.

- b) En caso de accidente laboral, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, las personas trabajadoras percibirán el 100% de todos los conceptos económicos que la persona trabajadora viniera percibiendo desde el primer día de baja.

Artículo 29.- SEGURO DE VIDA

Toda persona trabajadora de Hostelería seguirá disfrutando del seguro de vida establecido, siempre que presente póliza y recibo del mismo; la prima anual a satisfacer por la empresa será la que figura en los Anexos I y II de este convenio, toda vez que lleve seis meses de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO IX. SALARIOS, PAGAS EXTRAS Y PLUSES.

Artículo 30.- SALARIOS

30.1 Los salarios para cada categoría profesional, serán los que figuran en los Anexos I, II y III de este convenio.

30.2. Los incrementos económicos a todos los conceptos de este convenio serán los siguientes:

- a) Para el periodo comprendido entre 01/01/2026 a 31/12/2026 y sobre las tablas salariales vigentes en el año 2025, se aplicará un incremento salarial del 3,7% sobre todos los conceptos económicos del convenio. (Anexo I).

La regularización de los atrasos por la subida del año 2026, podrá llevarse a cabo hasta el 31/12/2026.

- b) Para el periodo comprendido entre 01/01/2027 a 31/12/2027 y sobre las tablas salariales vigentes en el año 2026, se aplicará un incremento del 3,4% a todos los conceptos económicos recogidos en el convenio. (Anexo II).

- c) Para el periodo comprendido entre 01/01/2028 a 31/12/2028 y sobre las tablas salariales vigentes en el año 2027, se aplicará un incremento del 3,4 % a todos los conceptos económicos recogidos en el convenio. (Anexo III).

Las partes acuerdan establecer una cláusula de revisión consistente en aplicar el 50% de la diferencia entre el total de la subida acordada en los tres años de vigencia del convenio y la desviación que hubiera de IPC real de esos tres años, con un máximo del 1%.

Artículo 31. - ANTIGÜEDADES

31.1.- las personas trabajadoras que tuvieran hasta el 30/6/96 incrementos por antigüedad se respetarán en las cuantías que tuvieran establecidas hasta esa fecha y que tendrán el mismo incremento que el resto de los conceptos económicos del convenio.

En caso de que esta cuantía no llegara al tope del 8% del SMI, se incrementará hasta dicho tope.

31.2.- las personas trabajadoras generaran el derecho por este concepto de antigüedad, hasta alcanzar como tope máximo el 8% sobre el Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) que por disposición del Gobierno rija en cada momento.

Los incrementos serán:

31.3.- A los tres años de antigüedad tendrá un incremento del 3% del S.M.I.

31.4.- A los seis años de antigüedad tendrá un incremento del 8% sobre el S.M.I.

Artículo 32.- PLUS DE ANTIGÜEDADES COMPLEMENTARIAS EN EL SECTOR DE HOSPEDAJE

Las personas trabajadoras que realicen su actividad dentro del sector de hospedaje; por el concepto de antigüedad percibirán independientemente de los conceptos de antigüedad anteriormente reseñados, las cuantías que se indican en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio, según la siguiente escala:

Plus de antigüedad A): De 1 a 7 años inclusive de servicio en la empresa.

Plus de antigüedad B): De 8 a 16 años inclusive de servicio en la empresa.

Plus de antigüedad C): A partir de 17 años inclusive de servicio en la empresa.

Estos pluses tendrán el carácter de anual y se abonarán en la nómina del mes que se cumpla la antigüedad de los apartados A.B.C.

Artículo 33.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

33.1.- las personas trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias, una de Junio y otra de Diciembre;

consistentes en una mensualidad de sus salarios más el complemento de antigüedad que en su caso corresponda.

Las pagas se devengarán anualmente siendo su fecha de pago el 20 de Junio y el 15 de Diciembre respectivamente.

33.2.- Las mencionadas pagas se devengarán:

Paga de Diciembre: del 1 de Enero al 31 de Diciembre

Paga de Junio: de 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente

33.3.- Partes proporcionales:

Quienes ingresen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones anuales prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual se fraccionarán éstas de la forma siguiente:

Del día 1 al 15 se computarán como mes completo y, a partir del día 16 se computará como semana o semanas.

En caso de cese se computarán del día 16 en adelante como mes completo y, del día 1 al 15 como semana o semanas.

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 34. PLUS CULTURAL, cotizable a la seguridad social.

a) Las personas trabajadoras percibirán un plus cultural cotizable a la seguridad social en la cuantía que se establece en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio.

b) El plus cultural se abonará con la mensualidad del mes de Septiembre

Artículo 35.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Las empresas vendrán obligadas a proveer al personal de cocina de las herramientas correspondientes a su trabajo; en caso contrario se le abonarán la cantidad que figuran en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio, bimensualmente.

Artículo 36.- AYUDAS ESPECIALES.

Se establece en caso de fallecimiento de la persona trabajadora en activo una ayuda económica, independientemente de la legal establecida, consistente en un mes de salario, más las antigüedades efectivas. Esta percepción se le abonará a la persona que le asistiera en el curso de la enfermedad o subsidiariamente, a las personas que acrediten estar a cargo del fallecido/a.

Artículo 37.- PLUS DE ALTURA.

Las empresas que estén situadas a partir de los 1.500 metros de altitud, vendrán obligadas a pagar un plus de altura a todas las personas trabajadoras según se establece en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio.

Artículo 38.- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas que se encuentren fuera de extrarradio urbano, (considerando el perímetro de éste, el del taxi) vendrán obligadas a pagar un plus de transporte mensual a todas las personas trabajadoras según las cantidades establecidas en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio.

Artículo 39.- MANUTENCIÓN.

Están obligadas a dar comida a la plantilla, todas las empresas afectadas por el presente Convenio, excepto aquellas que carecen de servicio de comedor y cocina.

Para aquellas empresas que están obligadas a dar comida a sus trabajadores y/o trabajadoras se establece la cantidad mensual que figura en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio, con la denominación de manutención obligatoria.

En las empresas donde se realice la comida, ésta será sana, abundante y bien condimentada, procurando confeccionar un menú variado compuesto por un primer plato, un segundo, pan, postre y bebida.

Las personas trabajadoras que tuviesen necesidad de un régimen especial, se les confeccionará un régimen establecido por el médico de la Seguridad Social o por los servicios médicos de empresa.

Las empresas que no estén obligadas a dar comida a la plantilla, por carecer de dicho servicio, y de cocina, abonarán mensualmente a los mismos, la cantidad reflejada como manutención no obligatoria que se establece en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio.

Artículo 40.- PLUS NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

En aplicación del Art. 36.2 del E.T. se acuerda la siguiente retribución:

1) HOTELES:

- Las personas trabajadoras que realicen un trabajo nocturno entre las 22,00 h y las 23,00 h., no tendrán incremento alguno.

- Las personas trabajadoras que realicen un trabajo nocturno entre las 23,00 h. y las 6,00 h., recibirán una retribución consistente en un incremento del 15 % de su salario.

- Las personas trabajadoras en establecimientos hoteleros de la costa tendrán los mismos incrementos que los establecidos en párrafos anteriores, salvo en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en el que las personas trabajadoras percibirán un incremento del 15% de su salario entre las 0,00 h y las 6,00 h.

2) Resto de sectores:

- Las personas trabajadoras que realicen un trabajo nocturno entre las 22,00 h y las 0,00 h., no recibirán incremento alguno de su salario.

- Las que lo realicen entre las 0,00 h. y las 6,00 h. percibirán una retribución consistente en un incremento del 15% de su salario.

Dicho incremento se aplicará sobre las horas o fracción de ellas que coincida en los horarios anteriormente establecidos.

Artículo 41.- PREMIO POR JUBILACIÓN E INCAPACIDAD.

a) Al producirse la jubilación de una persona trabajadora, aunque sea voluntaria, que lleve como mínimo 10 años al servicio de la empresa o sufra incapacidad parcial, total, absoluta o gran invalidez que cause baja en la misma, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, y en una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los 10 de referencia.

b) Y en caso de fallecimiento, dichas cantidades se abonarán a sus herederos, siempre que acrediten tener solicitada con anterioridad su jubilación.

c) Cuando una persona trabajadora reúna los requisitos necesarios para la jubilación anticipada, se recomienda que empresa y persona trabajadora negocien algún sistema de jubilación anticipada compensada. Este apartado no modifica el premio de jubilación establecido en el apartado a) de este artículo.

Artículo 42.- PREMIO POR MATRIMONIO o PAREJA DE HECHO LEGALMENTE REGISTRADA.-

Las Empresas abonarán a toda persona trabajadora por este concepto, la cantidad que figura en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio.

Artículo 43.- PREMIO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO. -

Las Empresas abonarán a toda persona trabajadora por este concepto, la cantidad que figura en los anexos correspondientes en cada año de vigencia de este convenio.

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

Artículo 44.- TABLÓN DE ANUNCIOS

Toda empresa estará obligada a tener un tablón de anuncios a disposición de las personas trabajadoras y de las organizaciones sindicales, y la empresa estará obligada a poner en dicho tablón este convenio colectivo, así como la información que le envíen los sindicatos.

Artículo 45.- DELEGADOS/AS SINDICALES Y GARANTÍAS SINDICALES.

Las centrales sindicales conforme a la LOLS, podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo que tengan más de 50 personas trabajadoras o 25 afiliados/as. Los afiliados y/o afiliadas a esa central sindical elegirán de entre sus miembros un/a Delegado/a Sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

45.1.- Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan, y de los afiliados y/o afiliadas al mismo en la empresa, así como servir de instrumentos de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

45.2.- Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comités de prevención de riesgos laborales, y Comités paritarios de interpretación, en su doble vertiente; de representante de personal y de representante del Sindicato, con voz y sin voto.

45.3.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados y/o afiliadas al Sindicato.

45.4.- Podrán afiliar a las personas trabajadoras y recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

45.5.- 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/as un tablón de anuncios que deberá de situarse dentro de la empresa, en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.

45.6.- Los delegados y/o delegadas sindicales ceñirán sus tareas como tales a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

45.7.- Podrá solicitar la situación de permiso no retribuido aquella persona trabajadora que ostentara cargo sindical de relevancia, a nivel de cargo de responsabilidad provincial, regional, o nacional, en cualquiera de sus estructuras.

Permanecer en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa al finalizar el desempeño del mismo; la reincorporación será inmediata.

45.8.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

45.9.- Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley que a los delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa.

45.10.- Los/as representantes de los sindicatos podrán visitar a las personas trabajadoras dentro de las empresas para asuntos de su acción sindical, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto.

Artículo 46.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de las personas trabajadoras, las empresas descontaran en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

Las centrales sindicales o sindicatos remitirán a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento por nómina de las personas trabajadoras afiliadas y la cuantía de la cuota.

Las empresas efectuaran las antedichas detracciones, mensualmente, salvo indicación en contrario, de la persona

trabajadora afectada.

La dirección de la empresa entregará a la representación sindical en la empresa, si la hubiera, o a la Central sindical o Sindicato, un listado mensual donde figura la relación de personas trabajadoras a las que se les ha detraído la cuota, su importe y la copia de la transferencia realizada a la organización.

Artículo 47.- DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Sin perjuicio de los derechos y facultades conseguidas por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa y Delegados/as de Personal las siguientes funciones:

47.1.- Serán informados por la dirección de la empresa trimestralmente sobre la evolución de los negocios, así como la situación de la producción y ventas de la entidad; sobre su programa de evolución y producción probable de empleo en la empresa.

47.2.- Anualmente: conocer y tener el balance de las cuentas de resultado, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones y participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

47.3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa: sobre la reestructuración de la plantilla, cierres totales y parciales, definitivos y 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.

En función de la materia de que se trata:

47.4.- Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

47.5.- Sobre la función, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

47.6.- Se les dará por el empresario/a la copia básica de los contratos que formalice con las personas trabajadoras, estando legitimadas para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

47.7.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.

47.8.- En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, de los accidentes de trabajo y de las bajas por enfermedad; de las bajas profesionales y sus consecuencias; de los índices de siniestralidad, movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

47.9.- Poseerán prioridad de permanencia en las empresas o centros de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

47.10.- No podrán ser discriminadas en promoción económica o profesional por razón o causa del desempeño de su representación.

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

47.12.- Dispondrán de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas, no computándose dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación del Delegado/s y/o delegada/s de Personal, miembros de Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, como componentes de comisiones negociadoras del colectivo en los que se ha efectuado y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

47.13.- Cada Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa, podrá acumular individualmente o colectivamente sus horas sindicales en cada trimestre, excepto los jefes y/o jefa/s de departamento, que utilizarán sólo las suyas.

47.14.- Se garantiza el derecho de las centrales sindicales firmantes de este convenio a convocar Asambleas Informativas en los centros de trabajo, siempre fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección de las empresas afectadas con una antelación mínima de 48 horas, todo de conformidad con lo establecido en los arts. 77 y 78 del Estatuto de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 48. PRINCIPIOS GENERALES.

Las empresas y los trabajadores/as de las mismas cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del E.T y artículo 37 de la LPRL.

Artículo 49. SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

Las empresas deberán contar con un servicio de prevención, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 50. VIGILANCIA DE LA SALUD.

Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Artículo 51. PROTECCIÓN DEL PERSONAL ESPECIALMENTE SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras no serán empleados o empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

Artículo 52. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SALUD LABORAL.

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Artículo 53. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.

I. Las empresas y las personas trabajadoras vinculadas por el presente Convenio velarán por el cumplimiento y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de sus representantes en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y en el desarrollo de sus competencias previstas en el artículo 36 de la citada Ley.

Se realizarán en las empresas las preceptivas Evaluaciones de Riesgos Laborales en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas incluirán en las Evaluaciones de Riesgos Laborales las de Ergonomía y Psicosociales, lo que incluye la medición de las cargas de trabajo en sus distintos aspectos físicos y psicológicos.

Los/as Delegados y Delegadas de Prevención tendrán, dentro del ejercicio de sus funciones, las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es de obligado cumplimiento la realización de la evaluación de los factores Psicosociales y Ergonómicos y ritmos de

trabajo en general y especialmente del personal de piso, en relación a su rendimiento y la salud laboral.

La carga de trabajo, definida como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora durante su jornada laboral, es uno de los factores de riesgos laborales que, respecto de las camareras de pisos, debe ser analizado y formar parte del Plan de Prevención, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva de las empresas, con arreglo a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias de desarrollo, entre ellas, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En cada empresa, a propuesta de su RLPT, se negociarán las propuestas de mejora, medición, evaluación de riesgos que se consideren en cada momento y, en aquellas empresas sin representación, se negociarán con los sindicatos firmantes del presente convenio.

II. Se constituye la Comisión Provincial de Salud Laboral en Hostelería, que se mantendrá en vigor durante la vigencia inicial del presente convenio y que tiene por finalidad el estudio de la siniestralidad laboral del sector, la incidencia de las enfermedades profesionales en el mismo, así como el de las causas del absentismo en las empresas. Estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, con la siguiente distribución dos vocales en representación de la Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Granada y los cinco restantes corresponderá a la representación sindical en proporción a su representación en la Mesa Negociadora.

Esta Comisión, que se constituirá en el plazo de tres meses a contar desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

1º. Los acuerdos para su validez y eficacia deberán de adoptarse por unanimidad de las personas presentes o representados en las reuniones.

2º. Para la validez de las reuniones, deberá de estar presente o representada la totalidad de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3º. La Comisión establecerá su reglamento de funcionamiento. Asimismo, esta Comisión asumirá las competencias que la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Hostelería le confiera conforme a lo establecido en el ALEH.

4º. Asimismo podrá junto con la Administración, Campañas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como de Medio Ambiente y de la Formación de las personas trabajadoras en estos aspectos.

Artículo 54. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA.

a) La empresa, a la mujer embarazada, a partir del 4º mes, o antes, por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo. En ningún caso realizarán trabajos nocturnos.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

b) Suspensión por riesgo durante el embarazo o riesgo durante lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 55. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Ley para la Igualdad considera discriminatorios el acoso sexual o por razón de sexo, además el condicionar un

derecho o la expectativa laboral a la aceptación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo también es un acto de discriminación por razón de sexo.

3. Con el fin de prevenir estas situaciones, la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

CAPÍTULO XII OTRAS DISPOSICIONES

COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO OTRAS DISPOSICIONES:

Artículo 56.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Se crea una Comisión Mixta para la interpretación, seguimiento y control del presente Convenio, que estará formada por dos representantes de cada uno de los sindicatos firmantes de este convenio, U.G.T. y CCOO y dos por la representación empresarial.

A efectos de notificaciones, el domicilio será el sito en Calle Periodista Francisco Javier Cobos número 2, CP 18014 Granada (sede FESMC-UGT Granada y Federación de Servicios de CCOO de Granada) y Federación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo de Granada, sita en C/ Rey Abu Said número 9 bajo 18006 Granada. Las notificaciones se podrán presentar indistintamente en cualesquiera de las anteriores direcciones.

Funciones:

- 1.- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.
- 2.- Velar por el cumplimiento del presente convenio, como de la liquidación general aplicable.
Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, vienen obligadas a facilitar la labor de dicha comisión.
- 3.- Intervenir como instancia de conciliación previa, en aquellos asuntos que se le someta. Los acuerdos de la comisión mixta se adoptarán por unanimidad, y a falta de acuerdo se someterá al SERCLA.
- 4.- Propondrá la Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio -con la misma representatividad de la comisión paritaria- con capacidad de renovación, prorroga o modificación parcial del convenio, cuando sea necesario por motivos de adaptación normativa o interés general del sector, durante su vigencia. Además, durante la vigencia del Convenio a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que se aprueben y se incorporen al presente texto.
- 5.- Todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

A partir de la publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia”, las partes representadas en la Comisión Paritaria, designarán sus representantes en la misma, y en el plazo de un mes, se constituirá la Comisión.

El procedimiento conciliatorio, previsto en el párrafo anterior, se iniciará mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los miembros de la comisión, que vendrá obligada a reunirse antes de 20 días, y a enviar resolución a las partes antes de 25 días.

Los representantes de la Comisión acordarán el Reglamento de funcionamiento de la citada Comisión, que se reunirán al menos una vez al trimestre en los locales de las sedes de manera alternativa.

En el supuesto de conflicto de carácter colectivo y dentro del contexto del presente Convenio, a instancias de una de las partes, podrá solicitarse reunión de la Comisión mixta paritaria, a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, y a falta de acuerdo, se someterán al SERCLA.

CREACIÓN DE COMISIONES. - Se crearán en el Convenio las siguientes Comisiones:

- a) Comisión Sectorial Provincial de Igualdad.
- b) Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral.
- c) Comisión para el estudio de los contratos fijos discontinuos en cuanto al periodo mínimos de actividad regulado en el presente convenio, así como en el número de llamamientos a llevar a cabo,

comprometiéndose a llenar de contenido a la misma en el primer trimestre de 2027

Artículo. 57.- CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

En relación a lo previsto en el art. 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras texto refundido Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Para que las empresas afectadas por el ámbito de este convenio puedan eludir la aplicación de los salarios pactados, se seguirán los tramites y deberán concurrir los siguientes requisitos:

- deberán solicitarlo ante la Comisión paritaria del convenio con la documentación suficientemente acreditativa del perjuicio que se derivaría para la propia estabilidad de la empresa.

La comisión Paritaria a la vista de la situación y requeridos cuantos antecedentes estime oportuno de la empresa afectada, resolverá por unanimidad lo que estime procedente.

Artículo 58.- ACTUACIÓN DEL SERCLA.

Los trabajadores/as y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en su Acuerdo Interprofesional y Reglamento de Desarrollo.

En este sentido, se someterán a las actuaciones del SERCLA, los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales, se someterán a las actuaciones del SERCLA, aquellos conflictos que en cada momento se susciten dentro del ámbito funcional que se determine tanto en los Acuerdos Interprofesionales como en los Reglamentos de funcionamiento del citado sistema.

Artículo. 59- CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS

CATEGORÍA A)

Hoteles de 4 y 5 estrellas,
Hoteles Residencias de 4 estrellas, Hoteles apartamentos de 4 estrellas,
Apartamentos de 4 llaves,
Los Hoteles en Estaciones Termas o Balnearios,
Moteles de 4 estrellas, Apartamentos Extrahoteleros de lujo,
Restaurantes de 4 y 5 tenedores,
Servicio de restaurante, de cafeterías y bares en casinos y bingos, Mesones de 4 y 5 tenedores,
Pizzerías, 4 tenedores Catering,
Clubes de Golf, deportivos y recreativos, Salas de fiestas y discotecas,
Salones de baile, Bares americanos, Whiskerías,
Cafés-teatro,
Salones de té y similares, Tablaos flamencos y similares, Pubs
Clubes privados Cafeterías de 4 tazas.
Cervecerías de Categoría especial y de 1ª categoría

CATEGORÍA B)

Hoteles de 3 estrellas,
Hoteles residencia de 3 estrellas Hoteles apartamentos de 3 estrellas,
Residencias apartamentos de 3 estrellas. Moteles residencias de 3 estrellas, Moteles de 3 estrellas,
Balnearios y estaciones termas de 3 estrellas, Hostales de 3 estrellas,
Apartamentos de 3 llaves,
Ciudad de vacaciones de lujo y 1ª, Albergues y alojamientos rurales, Camping de 1ª categoría, Restaurantes de 3 tenedores,
Casas regionales y provinciales, Mesones de 3 tenedores
Pizzerías, 3 tenedores
Cafeterías de 3 tazas,

Bares categoría especial "A" ó "B", Cervecerías de 2ª categoría
Mini-parques infantiles Parques acuáticos Asociaciones
Recreativas Billares y ciber-cafés
Ambigús (restaurantes, bares y autoservicios en cines/teatros),

CATEGORÍA "C"

Hoteles de 2 estrellas
Hoteles-residencias de 2 estrellas, Hoteles apartamentos de 2 estrellas,
Apartamentos de 2 llaves,
Residencias apartamentos de 2 estrellas, Moteles de 2 estrellas,
Cuidad de vacaciones de 2 estrellas,
Camping y campamentos de turismo de 2ª Categoría, Restaurantes de 2 tenedores
Cafeterías de 2 tazas Mesones de 2 tenedores Pizzerías,
de 2 tenedores Cervecerías de 3ª Categoría
Hamburgueserías y Bocadillerías, Crepperías, Croissanterías,
Degustaciones, Colectividades de Comida rápida.

CATEGORÍA "D"

Hoteles de una estrella,
Hoteles residencias de 1 estrella incluídas las de estudiantes, Hoteles apartamentos de 1 estrella,
Residencias apartamentos de 1 estrella, Apartamentos de 1 llave,
Moteles de 1 estrella, Hostales de 2 y 1 estrella, Pensiones
Fondas y Posadas Casas de huéspedes,
Ciudad de vacaciones de 1 estrella, Camping de 3ª categoría
Restaurantes de 1 tenedor, Cafeterías de 1 taza
Bares de 3ª y 4ª categoría Casas de Comidas
Tabernas que sirvan comidas Pizzerías, 1 tenedor Tabernas
y Bodegas Mesones de 1 tenedor

Artículo. 58.- DISPOSICIONES FINALES.-

En lo no dispuesto en este convenio será de aplicación el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), así como sus disposiciones posteriores, y que se aplicará además cuando estas supongan una mejora a lo establecido en este convenio.

MODELO FINIQUITO

NOMBRE Y APELLIDOS

CATEGORÍA PROFESIONAL la cantidad de

He recibido de la Dirección de la Empresa

_____ euros de acuerdo con el detalle que a continuación se relaciona, e importe de todos los emolumentos pendientes de percibir hasta el día de la fecha en que causé baja por _____ en concepto de FINIQUITO.

Y para que así conste, firmo la presente en _____ a _____ de 2_____.

DEVENGOS: Mes de la fecha Sueldo

Manutención y alojamiento	días	€
		€

Diferencia a compensar	días	
		SUBTOTAL

PARTES PROPORCIONALES

Vacaciones	días	€
Descanso no disfrut.	días	€
Festivos	días	€
Indem. Fin contrato	días	€
P.Extra Navidad	días	€
Plus Altura	días	€
P.Extra Junio	días	€
Plus Transporte	días	€
Plus Cultural	días	€
Plus Antigüedad	días	€
Otros Conceptos		€

TOTAL DEVENGADOS DESCUENTOS

Seguridad Social	€
IRPF sobre %	€
Otros	€

TOTAL DESCUENTOS	€
------------------	---

LIQUIDO A PERCIBIR	€
--------------------	---

Firmado: Persona trabajadora	Empresa
------------------------------	---------

MODELO CERTIFICADO DE VACACIONES Y FESTIVOS

Empresa

.....
D/Dña....., DNI..... del Departamento
de..... marcha con permiso de vacaciones desde el día hasta el día ambos
inclusive.
Dicho periodo corresponde a (1)..... del año 20...

Granada, a de 20....

Vº Bº Autorizo Conforme Empresa Jefe/a de Departamento Productor/a

(1) Vacaciones, Fiestas abonables o compensación días libres.

Importante: Las fiestas abonables que coincidan con periodos de I. T. no tendrán que compensarse a no haberse trabajado.

Empresa
D/Dña....., DNI..... del Departamento de
..... marcha con permiso de vacaciones desde el día hasta el día ambos
inclusive.
Dicho periodo corresponde a (1) del año 20...

Observaciones:

C) Cualquier productor/a que se marche de permiso sin esta hoja debidamente firmada, podrá ser dado de baja en la empresa por abandono de trabajo.

D) Queda convenido que en el supuesto de que la persona trabajadora se cesase durante el transcurso del año, y ya hubiera disfrutado todas las vacaciones sin haber completado un año de servicios, los días disfrutados de más se le descontarían de la liquidación por cese a practicar en su caso. Así mismo serían deducidos aquellos festivos no trabajados si ya hubieran sido anticipadamente compensados; en caso de que se produjera esta circunstancia y la persona trabajadora continuara en la empresa, el exceso de estos días de fiesta pasarían a compensar las del año siguiente.

Granada, a de 20....

Vº Bº Autorizo Conforme empresa Jefe de Departamento Trabajador/a

(1) Vacaciones, Fiestas abonables o compensación días libres.

Importante: Las fiestas abonables que coincidan con periodos de I. T. no tendrán que compensarse a no haberse trabajado.

ANEXO I				
TABLAS SALARIALES AÑOS DEL 01/01/2026 AL 31/12/2026 (3,7%)				
NIVEL I	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO
	"A"	"B"	"C"	"D"
JEFA/E RECEPCIÓN	1.942,35 €	1.788,22 €	1.788,20 €	1.737,51 €
JEFA/E COCINA				
JEFA/E COMEDOR				
CONTABLE GENERAL				
1º CONSERJE				
GOBERNANTA/E GENERAL				
JEFA/E SERV.TECNICOS				
NIVEL II				
2º JEFA/E RECEPCION	1.787,48 €	1.743,79 €	1.650,26 €	1.571,29 €
2º CONSERJE				
JEFA/E DE BAR				
2º JEFA/E COCINA				
2º JEFA/E COMEDOR				
REPOSTERA/O				
1º Y 2º ENC.MOSTRADOR				
INTERVENTOR/A				
CAJERA/O GENERAL				
JEFA/E ECONOMATO				
CONSERJE NOCHE				
NIVEL III				
JEFA/E DE PARTIDA	1.759,85 €	1.595,94 €	1.523,56 €	1.492,63 €
JEFA/E DE SECTOR				
2º JEFA/E BAR				
BARWOMAN/BARMAN				
SUB-GOBERNANTA/E				
MONTADISCOS				
BODEGUERA/O				
NIVEL IV				
CONTABLE	1.737,50 €	1.584,75 €	1.517,94 €	1.489,03 €
OFICIAL CONTABILIDAD				
COCINERA/O				
CAFETERA/O				
OFICIAL REPOSTERÍA				
CAMARERA/O				
SOMELIERS				
RECEPCIONISTA				
DEPENDIENTE				

NIVEL V				
CAJERA/O	1.584,75 €	1.517,94 €	1.469,27 €	1.469,27 €
AYUDANTA/E SECTOR				
PLANCHISTA				
TELEFONISTA				
ENC.DE LENCERÍA				
CONDUCTOR/A				
ENCAR.SALA BILLAR				
RIDERS O REPARTIDOR/A DE COMIDA, BEBIDAS				
CAMARERA/O DE PISOS				
NIVEL VI				
PORTERA/O NOCHE	1.448,70 €	1.401,89 €	1.398,35 €	1.398,35 €
GUARDARROPA				
FREGADOR/A				
VIGILANTA/E NOCHE				
PORTER.SERVICIO				
MOZA/O EQUIPAJES				
ORDENANZA SALÓN				
LAVANDERA/O				
PLANCHADOR/A				
LIMPIADOR/A				
PERSONAL DE PLATERÍA				
TRABAJADOR/A MAYOR 18				
MARMITON				

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
HERRAMIENTAS	36,25 €
PLUS DE ALTURA	9,56 €
PLUS DE TRANSPORTE	19,09 €
PREMIO POR MATRIMONIO Y PAREJA DE HECHO LEGALMENTE REGISTRADA	172,12 €
PREMIO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	172,12 €
PLUS CULTURAL	378,46 €
PLUS ANTIGÜEDAD A	99,80 €
PLUS ANTIGÜEDAD B	216,47 €
PLUS ANTIGÜEDAD C	285,14 €
MANUTENCIÓN	28,58 €
MANUTENCIÓN NO OBLIGATORIA	14,93 €
SEGURO DE VIDA	42,82 €
TRABAJADORES/AS PARA SERVICIOS EXTRAS 4 HORAS	62,50 €

ANEXO II				
TABLAS SALARIALES AÑO 2027 (3,40%)				
NIVEL I	SALARIO "A"	SALARIO "B"	SALARIO "C"	SALARIO "D"
JEFA/E RECEPCIÓN	2.008,39 €	1.849,02 €	1.849,00 €	1.796,59 €
JEFA/E COCINA				
JEFA/E COMEDOR				
CONTABLE GENERAL				
1º CONSERJE				
GOBERNANTA/E GENERAL				
JEFA/E SERV.TECNICOS				
NIVEL II				
2º JEFA/E RECEPCION	1.848,25 €	1.803,08 €	1.706,37 €	1.624,71 €
2º CONSERJE				
JEFA/E DE BAR				
2º JEFA/E COCINA				
2º JEFA/E COMEDOR				
REPOSTERA/O				
1º Y 2º ENC.MOSTRADOR				
INTERVENTOR/A				
CAJERA/O GENERAL				
JEFA/E ECONOMATO				
CONSERJE NOCHE				
NIVEL III				
JEFA/E DE PARTIDA	1.819,68 €	1.650,20 €	1.575,36 €	1.543,38 €
JEFA/E DE SECTOR				
2º JEFA/E BAR				
BARWOMAN/BARMAN				
SUB-GOBERNANTA/E				
MONTADISCOS				
BODEGUERA/O				
NIVEL IV				
CONTABLE	1.796,58 €	1.638,63 €	1.569,55 €	1.539,66 €
OFICIAL CONTABILIDAD				
COCINERA/O				
CAFETERA/O				
OFICIAL REPOSTERÍA				
CAMARERA/O				
SOMELIERS				
RECEPCIONISTA				
DEPENDIENTE				

NIVEL V				
CAJERA/O	1.638,63 €	1.569,55 €	1.519,23 €	1.519,23 €
AYUDANTA/E SECTOR				
PLANCHISTA				
TELEFONISTA				
ENC.DE LENCERÍA				
CONDUCTOR/A				
ENCAR.SALA BILLAR				
RIDERS O REPARTIDOR/A DE COMIDA, BEBIDAS				
CAMARERA/O DE PISOS				

NIVEL VI				
PORTERA/O NOCHE	1.497,96 €	1.449,55 €	1.445,89 €	1.445,49 €
GUARDARROPA				
FREGADOR/A				
VIGILANTA/E NOCHE				
PORTER.SERVICIO				
MOZA/O EQUIPAJES				
ORDENANZA SALÓN				
LAVANDERA/O				
PLANCHADOR/A				
LIMPIADOR/A				
PERSONAL DE PLATERÍA				
TRABAJADOR/A MAYOR 18				
MARMITON				

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
HERRAMIENTAS	37,48 €
PLUS DE ALTURA	9,89 €
PLUS DE TRANSPORTE	19,74 €
PREMIO POR MATRIMONIO Y PAREJA DE HECHO LEGALMENTE REGISTRADA	177,97 €
PREMIO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	177,97 €
PLUS CULTURAL	391,33 €
PLUS ANTIGÜEDAD A	103,19 €
PLUS ANTIGÜEDAD B	223,83 €
PLUS ANTIGÜEDAD C	294,83 €
MANUTENCIÓN	29,55 €
MANUTENCIÓN NO OBLIGATORIA	15,44 €
SEGURO DE VIDA	44,28 €
TRABAJADORES/AS PARA SERVICIOS EXTRAS 4 HORAS	64,63 €

ANEXO III TABLAS SALARIALES AÑO 2028 (3,40%)				
NIVEL I	SALARIO "A"	SALARIO "B"	SALARIO "C"	SALARIO "D"
JEFA/E RECEPCIÓN	2.076,68 €	1.911,89 €	1.911,87 €	1.857,67 €
JEFA/E COCINA				
JEFA/E COMEDOR				
CONTABLE GENERAL				
1º CONSERJE				
GOBERNANTA/E GENERAL				
JEFA/E SERV.TÉCNICOS				
NIVEL II				
2º JEFA/E RECEPCIÓN	1.911,09 €	1.864,38 €	1.764,39 €	1.679,95 €
2º CONSERJE				
JEFA/E DE BAR				
2º JEFA/E COCINA				
2º JEFA/E COMEDOR				
REPOSTERA/O				
1º Y 2º ENC.MOSTRADOR				
INTERVENTOR/A				
CAJERA/O GENERAL				
JEFA/E ECONOMATO				
CONSERJE NOCHE				
NIVEL III				
JEFA/E DE PARTIDA	1.881,55 €	1.706,31 €	1.628,91 €	1.595,85 €
JEFA/E DE SECTOR				
2º JEFA/E BAR				
BARWOMAN/BARMAN				
SUB-GOBERNANTA/E				
MONTADISCOS				
BODEGUERA/O				
NIVEL IV				
CONTABLE	1.857,66 €	1.694,34 €	1.622,91 €	1.592,01 €
OFICIAL CONTABILIDAD				
COCINERA/O				
CAFETERA/O				
OFICIAL REPOSTERÍA				
CAMARERA/O				
SOMELIERS				
RECEPCIONISTA				
DEPENDIENTE				

NIVEL V				
CAJERA/O	1.694,34 €	1.622,91 €	1.570,88 €	1.570,88 €
AYUDANTA/E SECTOR				
PLANCHISTA				
TELEFONISTA				
ENC.DE LENCERÍA				
CONDUCTOR/A				
ENCAR.SALA BILLAR				
RIDERS O REPARTIDOR/A DE COMIDA, BEBIDAS				
CAMARERA/O DE PISOS				

NIVEL VI				
PORTERA/O NOCHE	1.548,89 €	1.498,83 €	1.495,05 €	1.495,05 €
GUARDARROPA				
FREGADOR/A				
VIGILANTA/E NOCHE				
PORTER.SERVICIO				
MOZA/O EQUIPAJES				
ORDENANZA SALÓN				
LAVANDERA/O				
PLANCHADOR/A				
LIMPIADOR/A				
PERSONAL DE PLATERÍA				
TRABAJADOR/A MAYOR 18				
MARMITÓN				

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
HERRAMIENTAS	38,75 €
PLUS DE ALTURA	10,23 €
PLUS DE TRANSPORTE	20,41 €
PREMIO POR MATRIMONIO Y PAREJA DE HECHO LEGALMENTE REGISTRADA	184,02 €
PREMIO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	184,02 €
PLUS CULTURAL	404,64 €
PLUS ANTIGÜEDAD A	106,70 €
PLUS ANTIGÜEDAD B	231,44 €
PLUS ANTIGÜEDAD C	304,85 €
MANUTENCIÓN	30,55 €
MANUTENCIÓN NO OBLIGATORIA	15,96 €
SEGURO DE VIDA	45,79 €
TRABAJADORES/AS PARA SERVICIOS EXTRAS 4 HORAS	66,83 €

ANEXO IV. Criterios generales para elaboración de protocolo LGTBI+ en empresas con más de 50 personas trabajadoras.

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género se ajustará como mínimo a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en el que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El protocolo es de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También será de aplicación a quienes solicitan un puesto de trabajo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación y/o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la misma así lo solicita.

- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

e) Procedimiento de actuación: El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de denuncia o queja, así como el plazo máximo para la resolución de la misma.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o a quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la Comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, bien en el momento de presentar la solicitud de intervención o bien posteriormente, a petición de la Comisión.

Tras la recepción de la queja/denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares/preventivas que aparten a la víctima y al acosador mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta la resolución del mismo.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la Comisión ésta tiene que emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propone la apertura del expediente sancionador.

b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo. El informe tiene que incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

c) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.