



# Convenio Colectivo Alojamientos de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20100035012014	ACTUALIZACIÓN	2026/02/16
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 30 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-alojamientos-de-guipuzcoa/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-alojamientos-de-guipuzcoa/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Alojamientos. Última actualización a: 16-02-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOG 30 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 125 - Miércoles, a 2 de julio de 2025)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Alojamientos de Gipuzkoa para los años 2025-2028 (código 20100035012014).

### ANTECEDENTES

Primero. El día 19 de junio de 2025, se suscribió el convenio citado por Aspagi-Adegi, en representación de las empresas, y ELA, CC.OO. y UGT, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 23 de junio de 2025, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y

90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 25 de junio de 2025.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

## **CONVENIO COLECTIVO DE ALOJAMIENTOS DE GIPUZKOA. 2025-2028.**

---

### **CAPÍTULO I ÁMBITO**

---

#### **Artículo 1.º Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

#### **Artículo 2.º Ámbito funcional.**

Las actividades afectadas en el presente convenio colectivo son:

- Hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, albergues, paradores, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos, moteles, ciudades de vacaciones y campings.
- Pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas.
- Viviendas comercializadas con fines turísticos y apartamentos.
- Restaurantes y cafeterías siempre que se encuentren dentro del ámbito organizacional de la empresa afectada por este convenio.

#### **Artículo 3.º Ámbito personal.**

El presente convenio será de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a las que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

#### **Artículo 4.º Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre del año 2028. Este Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto los trabajadores que el presente Convenio Colectivo se mantendrá ultraactivo de manera indefinida hasta que se suscriba por ambas partes uno que lo sustituya.

## **Artículo 5.º Efectos.**

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de empresas y trabajadores/as comprendidos en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los trabajadores y, sin perjuicio de poder realizarse convenios y pactos de empresa.

Las mejoras económicas y de otro orden convenidas en este texto, serán absorbibles y compensables por las que estuvieran implantadas en cada empresa con anterioridad.

De igual forma, podrán ser absorbidas y compensadas por aumentos y mejoras que puedan establecerse en el futuro.

En ambos casos la compensación y absorción operará en conjunto y en cómputo anual.

Sin embargo, los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas en este texto, se mantendrán estrictamente «ad personam».

---

## **CAPÍTULO II RETRIBUCIONES; PREVIO ENCUADRAMIENTO; SALARIOS; GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS; ANTIGÜEDAD, HORAS EXTRAORDINARIAS; TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS; SERVICIOS EXTRAORDINARIOS; PLUS DE TRANSPORTE**

---

## **Artículo 6.º Grupos profesionales, encuadramiento de las categorías profesionales y su definición.**

### SECCIÓN PRIMERA. ENCUADRAMIENTO POR SU FUNCIÓN

1) Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán clasificadas en los siguientes Grupos Profesionales teniendo en cuenta que la nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponde a cada persona trabajadora.

> Grupo I: Personal de Recepción, Conserjería y Administración.

\* Subgrupo A: Personal de Recepción.

-Jefe/a de Recepción.

-Segundo/a Jefe/a de Recepción.

-Recepcionista.

-Ayudante de Recepción.

\* Subgrupo B: Personal de Conserjería.

- Primer/a Conserje.
- Segundo/a Conserje.
- Conserje de noche.
- Ayudante de Conserje.
- Telefonista.
- Portero/a de acceso y servicio.
- Portero/a de coches.
- Ascensorista.
- Vigilante de noche.
- Guardas del exterior.
- Mozo/a de equipajes/Botones.

\* Subgrupo C: Personal de Administración.

- Jefe/a de Administración.
- Administrativo/a de 1.<sup>ª</sup>
- Administrativo/a de 2.<sup>ª</sup>
- Auxiliar Administrativo.

\* Subgrupo D: Personal Comercial.

- Jefe/a Comercial.
- Comercial de 1.<sup>ª</sup>
- Comercial de 2.<sup>ª</sup>

> Grupo II: Personal de Cocina.

- Jefe/a de Cocina.
- Segundo/a jefe/a de Cocina.
- Jefe/a de partida/Cocinero/a.
- Planchista/Parrillero/a.
- Repostero/a.
- Cafetero/a.
- Ayudante de Cocina.
- Ayudante de Repostero/a.
- Ayudante de Planchista/Parrillero/a.
- Marmitón/a.
- Pinche.
- Auxiliar de colectividades.

> Grupo III: Personal de Comedor y Barra.

- Jefe/a de Comedor o Maestresala.
- Primer/a Encargado/a de Mostrador.
- Barman.

- Segundo/a jefe/a de Comedor.
- Segundo/a Barman.
- Jefe/a de Sector.
- Camarero/a / Dependiente/a.
- Sumiller.
- Encargado/a de Economato y Bodega.
- Ayudante de Barman.
- Ayudante Camarero/a / Dependiente/a.
- Ayudante de economato y bodega.
- Ayudante de cafetería.
- Personal de platería.
- Jefe/a de Sala (caterings).
- Segundo/a jefe/a de Sala / jefe/a de Equipo (caterings).
- > Grupo IV: Personal de Pisos.
- Gobernanta de primera.
- Mayordomo/a de pisos.
- Gobernanta de segunda.
- Encargado/a de pisos en pensiones.
- Encargado/a de lencería y lavandería.
- Camarero/a pisos / Mozo/a de habitación.
- Personal de plancha, costura, zurcidos, lencería y lavandería.
- Personal de limpieza.
- > Grupo V: Personal de Mantenimiento.
- Encargado/a de Trabajos.
- Mecánicos/as / Calefactores/as.
- Ayudante de Mecánico/a / Calefactor/a.
- Conductor/a.
- Jardinero/a.

2) Todas las categorías profesionales de las actividades de alojamiento relacionadas en el punto anterior se adscribirán a los niveles retributivos establecidos en el anexo I y a cada una de las categorías se le aplicarán las cuantías mínimas correspondientes a cada nivel y especificadas en el anexo II.

A partir de la firma del presente acuerdo, las empresas podrán realizar nuevas contrataciones, al amparo de la normativa legal vigente, al objeto de cubrir vacantes que se produzcan por ausencias derivadas por situaciones de IT, vacaciones, licencias, permisos y excedencias que se produzcan de manera sucesiva. Estos/as trabajadores/as deberán ser encuadrados inicialmente en la categoría del puesto a cubrir. No obstante, estos/as mismos/as trabajadores/as podrán cubrir sucesivas vacantes aun cuando las mismas estén encuadradas en distinto grupo profesional al de la vacante de la contratación inicial. El salario a percibir, en ningún caso podrá ser inferior al de la primera vacante, y si alguna de las posteriores vacantes a cubrir fuera de nivel retributivo superior a la inicial, se le aplicará el salario correspondiente a la categoría de la vacante de categoría superior.

3) Las cantidades anteriores comprenden:

a) Los salarios antiguamente denominados iniciales o fijos según los casos.

b) La diferencia en su caso entre los mismos y el salario mínimo interprofesional.

c) La antigua participación en el porcentaje del servicio ya desaparecido.

d) Los complementos salariales de tipo personal exceptuando la antigüedad, los relativos a determinados puestos de trabajo bien sean por cantidad o calidad o bien por circunstancias específicas de tales puestos, incluidas las circunstancias de trabajo durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana -nocturnidad- con las precisiones en el art. 18.º

e) Las gratificaciones extraordinarias, incluidas en las tablas de cómputo anual.

Deberán añadirse, en su caso, a tales niveles salariales, los siguientes conceptos:

1. La antigüedad.

2. El Plus de transporte.

3. Las horas extraordinarias.

\* Retribuciones:

Forma de pago:

-El pago de salario se efectuará por semanas, decenas, quincenas o meses.

-Las Empresas podrán variar de conformidad con el Comité de Empresa o Delegados/as/ de Personal, en su caso, los períodos de pago establecidos.

\* Anticipos.

-La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por ciento del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

#### SECCIÓN SEGUNDA. DEFINICIÓN DE FUNCIONES

En cuanto a la definición de funciones se estará a lo especificado en el anexo IX teniendo en cuenta que las mismas son meramente enunciativas y orientativas, no suponiendo ello una merma en cuanto a la movilidad funcional referenciada en el artículo 24.º

### **Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias.**

Todas las personas trabajadoras a que afecta este Convenio colectivo percibirán las dos pagas extraordinarias reglamentarias más la antigüedad en su caso, prorrateada mensualmente, salvo acuerdo contrario entre las partes, en cuyo último caso se harán efectivas el 15 de julio y 15 de diciembre.

El Convenio, en su caso, deberá ser global, afectando a la totalidad de la plantilla de la empresa.

### **Artículo 8.º Antigüedad.**

El premio de antigüedad se remunerará en forma de trienios en la cuantía prevista en el anexo III.

El tope máximo de los trienios a percibir se establece en 10. En los casos en que actualmente se supere esta cifra, se respetará la condición más beneficiosa, entendido que los citados trienios quedarán congelados en fecha 31.07.78.

## **Artículo 9.º Horas extraordinarias.**

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluibles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En cualquier caso, los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados/as mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, o en ausencia de ésta con las propias personas trabajadoras, se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

## **Artículo 10.º Trabajos en días festivos.**

Si por necesidad de la actividad se hace preciso trabajar en días festivos no recuperables, éstos se compensarán de una de las maneras siguientes:

a) Percibiendo el trabajador el salario ordinario con un incremento del 75% por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial:

$$\frac{\text{Salario Base + antigüedad}}{30} \times 1,75$$

Como aplicación de esta fórmula, el valor del día festivo no recuperable para cada nivel salarial es el que se especifica en el anexo IV.

Estas cantidades serán incrementadas por la antigüedad en su caso.

b) Disfrutar en otro momento los festivos trabajados con un aumento del 50%, teniendo estos días la consideración de laborables. A tal efecto se tendrá en cuenta el contenido de la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de fecha 18.10.82, que sustancialmente dice:

«Cuando coincida la fiesta del descanso semanal con una fiesta abonable, ésta deberá ser compensada sin ser, en ningún caso absorbida, procediendo al disfrute o al cobro de un día por cada día en que se dé esta circunstancia».

Si entre la empresa y la persona trabajadora no se pusieran de acuerdo en la manera de compensar los festivos trabajados, cada parte podrá elegir la que quiera de las alternativas, referida a la mitad de los días que se hayan trabajado.

Quien elija el disfrute elegirá también las fechas en que se realizará, pudiendo acumularse al período vacacional, con las siguientes excepciones:

-«Cuando la empresa decida cerrar para compensar el trabajo de los festivos en la fecha que tenga por conveniente, el cierre será, al menos, en períodos de siete días consecutivos excepto cuando el descanso acumulado o la fracción de éste no alcance tal número de días».

-El disfrute no podrá tener lugar en los períodos en los que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.º de este Convenio, no puedan hacerse vacaciones.

## **Artículo 11.º Servicios extraordinarios.**

Serán considerados servicios extraordinarios aquellos ocasionales tales como banquetes, lunches, bodas, grupos (desayunos) que no puedan ser atendidos únicamente por el personal de la empresa.

Las personas trabajadoras que realicen servicios extraordinarios, deberán cotizar en el régimen general de la Seguridad Social, estando obligadas las empresas a darles de alta, hacerles figurar en el Libro de Matrícula y a comunicar al INEM, cada mes, tal circunstancia, entregando copia de tal comunicación a la representación de las personas trabajadoras.

Las horas realizadas por las personas trabajadoras de la propia empresa en dichos servicios, serán consideradas como horas extraordinarias y en ningún caso como servicios extraordinarios, tal y como establece Convenio Colectivo.

Los servicios extraordinarios, se retribuirán con arreglo a la Tabla del anexo V.

Los servicios extraordinarios que se realicen fuera del casco urbano en el que radique la empresa, llevarán aparejado el abono de los gastos de transporte y asimismo, la manutención correspondiente.

En los casos de servicios extraordinarios en el que sea necesario el montaje de tableros, la retribución se acordará entre la empresa y las personas trabajadoras.

El uniforme de las personas trabajadoras de servicios extraordinarios será por cuenta de la persona trabajadora.  
- Manutención.

El personal extra tendrá derecho a manutención cuando así lo disponga el presente Convenio colectivo para sus respectivas categorías profesionales.

- Personal extra de cocina.

El personal extra de cocina tendrá derecho a manutención, sin distinción de categorías.

## **Artículo 12.º Plus de transporte.**

Este plus se considera como concepto extrasalarial y, en consecuencia no cotizable a la Seguridad Social.

De este plus se beneficiarán todas aquellas personas trabajadoras, cuyo lugar de residencia habitual esté situado a más de 2 km del centro de trabajo donde preste sus servicios.

La cuantía a percibir, será la necesaria para acudir al trabajo en transportes públicos colectivos, abonándose dos viajes al día. Este plus se aumentará en la cuantía en que sean aumentados dichos transportes.

Una vez establecido el plus de transporte en la contratación inicial, la cantidad resultante no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio de la persona trabajadora.

Operará la teoría de absorción y compensación únicamente cuando se tengan establecidos unos niveles salariales superiores a los señalados en el presente Acuerdo.

Cuando, por necesidades de la actividad, la persona trabajadora deba adelantar o atrasar su horario habitual y por esta causa no existan medios de transporte colectivos, la empresa estará obligada a abonar el coste de estos desplazamientos.

---

## **CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO; SANTA MARTA; TRABAJO LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE; PERMISOS Y LICENCIAS; VACACIONES; NOCTURNIDAD**

---

### **Artículo 13.º Jornada de trabajo.**

La jornada anual ordinaria de trabajo continuada será para todas las personas trabajadoras del sector, a excepción de las camareras de pisos, cuya jornada máxima anual se regula en el párrafo siguiente de:

- 1.723 horas durante el año 2025.
- 1.719 horas durante el año 2026.
- 1.714 horas durante el año 2027.
- 1.709 horas durante el año 2028.

Ante las particularidades y necesidades específicas en materia preventiva de las camareras de pisos, al cual hace referencia el artículo 45 de Seguridad y Salud laboral, la jornada anual ordinaria de las personas trabajadoras de las camareras de pisos será de:

- 1.709 horas durante el año 2025.
- 1.705 horas durante el año 2026.
- 1.700 horas durante el año 2027.
- 1.695 horas durante el año 2028.

En los casos que por iniciativa de la empresa le sea modificado el descanso semanal a la persona trabajadora y siempre y cuando lo acepte, tendrá opción a que le sea abonado a valor del día festivo o compensar en tiempo con el 150% debiendo disfrutar el descanso durante la siguiente semana.

En los supuestos de jornada continuada, la persona trabajadora tendrá derecho a 15 minutos ininterrumpidos de descanso, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

En aquellas empresas en que las personas trabajadoras vinieran disfrutando de un descanso quedará absorbido y compensado por la nueva jornada establecida en lo que exceda de 15 minutos.

La persona trabajadora con jornada partida, tendrá derecho a un descanso de una hora como mínimo entre turno y turno.

El descanso semanal será de día y medio efectivo.

Cuando se haya acordado, a nivel de empresa, que entre los días de descanso semanal figure el domingo, todas las personas trabajadoras afectadas disfrutarán de este derecho rotativamente.

Descanso de dos días consecutivos en empresas con plantillas superior a 30 trabajadores/as. Este descanso intersemanal será de dos días efectivos e ininterrumpidos y no será obligatorio en Departamentos de empresas con plantilla superior a 30 trabajadores/as pero cuyo horario de funcionamiento semanal no permita cumplir la jornada anual estipulada con la aplicación de los dos días consecutivos.

Dados los efectos imprevistos que esta disposición pueda producir, deberá ser objeto de seguimiento por parte de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio que, a la vista de la experiencia habida, podrá en cualquier momento acordar dejarla sin efecto.

-Calendario laboral:

Las Empresas confeccionarán los Calendarios de Trabajo, con intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en su defecto, como fecha límite, a 31 de diciembre de cada año, indicando los días

de trabajo del año y el período o períodos de vacaciones.

Para que las empresas puedan dar cumplimiento a dicho compromiso de confección del calendario en tiempo y forma, será requisito indispensable que todas las personas trabajadoras hayan entregado, con anterioridad al 1 de diciembre de cada año, su solicitud individualizada que contenga las fechas en las que preferiblemente les gustaría disfrutar de sus vacaciones. Todo ello, de conformidad al procedimiento y normas establecidos en cada una de las empresas de cara a la solicitud y disfrute de las vacaciones.

En el supuesto de que los Calendarios de Trabajo y cuadros horarios contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal de las personas trabajadoras cuando el número de horas diarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los trabajadores.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas que determine el Departamento de Trabajo y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

Salvo que se alcance un acuerdo distinto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) o, en caso de que no exista RLT en la empresa por acuerdo alcanzado con la mayoría de las personas trabajadoras de la plantilla, las empresas estarán obligadas a entregar, los turnos de trabajo de cada persona trabajadora, tal y como se recoge a continuación:

- El 31 de diciembre de cada año se entregarán los turnos de trabajo de los meses de enero, febrero, marzo y abril del año siguiente.
- El 15 de febrero de cada año se entregarán los turnos de trabajo del mes de mayo de ese mismo año.
- El 15 de marzo de cada año se entregarán los turnos de trabajo del mes de junio de ese mismo año.
- El 15 de abril de cada año se entregarán los turnos de trabajo del mes de julio de ese mismo año.
- El 15 de mayo de cada año se entregarán los turnos de trabajo del mes de agosto de ese mismo año.
- El 15 de junio de cada año se entregarán los turnos de trabajo del mes de septiembre de ese mismo año.
- El 15 de julio de cada año se entregarán los turnos de trabajo del mes de octubre de ese mismo año.
- El 15 de agosto de cada año se entregarán los turnos de trabajo del mes de noviembre de ese mismo año.
- El 15 de septiembre de cada año se entregarán los turnos de trabajo del mes de diciembre de ese mismo año.

Esta obligación de entrega de turnos en las fechas y periodos previstos resultará aplicable para los turnos del año 2026 en adelante.

## **Artículo 14.º Festividad de Santa Marta.**

El día 29 de julio, festividad de Santa Marta, tendrá la consideración de fiesta abonable a todos los efectos.

## **Artículo 15.º Trabajo los días 24 y 31 de diciembre:**

Las personas trabajadoras que el 24 y 31 de diciembre trabajen en el turno de tarde a partir de las 15:00 horas, o en el turno de noche hasta las 00:00 horas percibirán, por cada hora trabajada en dicha franja horaria, el plus/hora que se recoge en la tabla del anexo VI.

## **Artículo 16.º Permisos y Licencias.**

A) Remunerados.

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

a) 17 días en caso de matrimonio, pudiendo ampliarse en 11 días más con cargo a vacaciones, a excepción de los meses exceptuados del disfrute de vacaciones.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

A los 5 días indicados en el párrafo anterior se añadirá otro día más si el suceso ocurre en cualquier provincia del Estado español que no sea limítrofe y la persona que da lugar al hecho causante es el cónyuge, pareja de hecho o hijo/a.

Para los tíos/as carnales de uno u otro cónyuge y únicamente para el supuesto de enfermedad grave: 3 días. A estos 3 días se añadirá otro día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes y otros dos días más si ocurre en el resto del Estado español.

A los efectos de este apartado, se tendrá en cuenta la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio que literalmente dice: «Se considerará enfermedad grave, no solamente cuando el facultativo la certifique como tal, sino también cuando tal facultativo/a estime necesaria la asistencia de un familiar al lado del/la enfermo/a».

c) Con motivo del fallecimiento del/a:

- Cónyuge, pareja de hecho o hijo/a: 4 días de licencia retribuida. Se añadirá otro día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes u otros dos días más si ocurre en el resto del Estado español.

- Padre/madre, nietos/as, abuelos/as, hermanos/as, tíos/as carnales de uno u otro cónyuge/pareja de hecho: 3 días de licencia retribuida. Se añadirá otro día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes u otros dos días más si ocurre en el resto del Estado español.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como tales las comparecencias ante la autoridad laboral o judicial, previas las correspondientes cédulas de citación.

f) Un día por bautizo de hijos/as.

g) Un día por matrimonio de hijos/as, hermanos/as de cónyuges, padres y hermanos/as.

h) Un día por comunión de hijos/as y hermanos/as.

i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el de trabajo, se haya prescrito dicha consulta por el médico de familia, debiendo presentar previamente el volante justificativo.

En los demás casos de asistencia a consultas médicas, el/la trabajador/a dispondrá de doce horas retribuidas al año, debiendo justificar su correcta utilización. Asimismo, podrán incluirse dentro de ese límite conjunto de 12 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, de los hijos/as menores de edad y padres/madres que justifiquen que por razón de

enfermedad, edad o situación de dependencia necesiten ser acompañados.

j) Acumulación de la hora de lactancia.

Las personas trabajadoras, durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a acumular la lactancia en jornadas completas inmediatamente posteriores al permiso por nacimiento y cuidado de menor en 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/trabajadora.

- La licencia de lactancia será incompatible con el disfrute de permiso por nacimiento y cuidado de menor a tiempo parcial.

- A este permiso podrán acogerse indistintamente ambos progenitores en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

En los casos de los apartados f) y g), a los días indicados se les añadirá otro día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes u otros dos días más si ocurre en el resto del Estado español.

En los casos de convivencia marital de parejas que no hayan contraído matrimonio y que la acrediten mediante un certificado de convivencia por un período continuado de al menos dos años, será de aplicación el permiso del apartado g) y en cuanto a los apartados b) y c) exclusivamente para padres/madres y hermanos/as.

B) No remunerados.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes quedando el/la trabajador/a obligado/a a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate. Estos permisos no serán remunerados.

C) A convenir.

Permisos especiales. En los casos especiales de necesidad no previstos en los apartados anteriores, la dirección de la empresa, previa audiencia de los/as Delegados/as de Personal, Comité de Empresa o Delegado/a Sindical, concederá los permisos que juzgue necesarios, pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

## **Artículo 17.º Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales mínimos, de los cuales 26 serán laborables.

El período de su disfrute, y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas:

a) Podrá convenirse la división en dos períodos del período total en cuyo caso se estará al cómputo de los 26 días laborables.

b) Previa audiencia de los/as Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, se hará un estudio sobre la posibilidad de que el mayor número de trabajadores/as disfrute de las vacaciones en la temporada de verano.

c) Teniendo en cuenta las particularidades del sector de alojamientos, las empresas podrán establecer un período de tres meses al año, marcados con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vacaciones, este período podrá ser divisible en tres períodos de un mes, dos períodos, uno de un mes y otros de dos meses o un solo período de tres meses. Las empresas vendrán obligadas a dar a conocer estos períodos antes del 28 de febrero de cada año, con la precisión de que si no lo hicieran, el/la trabajador/a podrá elegir las fechas de la mitad de la duración de las vacaciones, incluso en el período o períodos antes referidos.

d) Asimismo en aquellas empresas en que se tenga establecido un período de cierre por vacaciones, las personas trabajadoras se obligarán a hacer las mismas en tal período.

- e) Si la empresa modifica el mes de cierre habitual, deberá contar con la aprobación de los representantes de las personas trabajadoras o en su defecto con las personas trabajadoras de la empresa.
- f) Las personas trabajadoras que entren a formar parte de la plantilla de la empresa, no precisarán de un año de antigüedad para comenzar el disfrute de las vacaciones, sino que, tomando como referencia la fecha que la empresa tenga marcada para el comienzo del disfrute de vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.
- g) De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la O.I.T., las ausencias al trabajo por motivos independientes al/la trabajador/a, como accidente, enfermedad o maternidad serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengar el derecho a las vacaciones.
- h) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 18.º Nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Aquellas personas trabajadoras que realicen su trabajo en dicha franja horaria percibirán por cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas un complemento del 25% sobre la hora ordinaria.

El percibo de dicho plus será con independencia de la modalidad contractual o la jornada que tuviera el personal.

---

## **CAPÍTULO IV OTRAS MATERIAS DE CONTENIDO SALARIAL: MANUTENCIÓN; INDEMNIZACIÓN A LA CONSTANCIA; COMPLEMENTOS DURANTE LA I.T., GESTACIÓN Y ROPA DE TRABAJO**

---

## **Artículo 19.º Manutención.**

Tendrán derecho a manutención, aquellas personas trabajadoras que lo tienen reconocido por el presente convenio colectivo, siendo la manutención de calidad, variada y en cantidad suficiente.

Si optan por la manutención a cargo de la empresa, ésta está fijada en el anexo VII.

El período de vacaciones o en bajas por enfermedad y accidente superiores a 30 días, la empresa no podrá efectuar deducción alguna en concepto de manutención, excepto en aquellas circunstancias en que el trabajador en baja o en vacaciones, siga haciendo uso de sus derechos de manutención.

La manutención constituye concepto no divisible y fraccionable, de tal forma que si opta por la manutención se entenderá que ésta es total y cubre las tres comidas, sin que proceda deducción alguna por no efectuar todas las comidas.

A los efectos previstos en el apartado anterior, el/la trabajador/a, podrá optar por la manutención a cargo de la empresa (con la deducción anteriormente expresada) por los períodos mensuales, siempre que avise tal opción

con una semana de antelación.

No obstante todas aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutando del derecho al Alojamiento en los términos contemplados en el anterior Convenio Colectivo (2005-2007), lo seguirán disfrutando en dichos términos como garantía personal.

## **Artículo 20.º Indemnización a la constancia.**

Las personas trabajadoras con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Un mes de los salarios previstos en el artículo 6, punto 2 por cada 3 años de servicio en la empresa, anexo II, incrementados éstos por el premio de antigüedad. Todo ello con el límite de los 10 trienios del artículo 6, sin perjuicio de lo que señala la disposición transitoria primera. Se considerará como un trienio completo, la fracción que supere el año y medio siguiente al último trienio.

## **Artículo 21.º Complemento durante la I.T.**

- a) En los casos de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 75% del salario real del/la trabajador/a desde el primer día de baja.
- b) Si la incapacidad temporal es derivada de maternidad o en los períodos en que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado/a, se complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario real del/la trabajador/a desde el primer día de la baja.
- c) Cuando ésta derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real del/la trabajador/a desde el primer día de la baja. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

La obligación de la empresa es la de complementar las prestaciones de la Seguridad Social por IT por lo que cesará cuando dicho organismo cese en su prestación o el/la trabajador/a cause baja en la empresa y en todo caso se limitará a 18 meses contados a partir del primer día de la baja.

## **Artículo 22.º Gestación.**

La mujer trabajadora, que desempeñe su labor, en comedores o cualquier puesto de trabajo, en contacto directo con el público, tendrá derecho a partir del quinto mes de gestación a ocupar otro puesto de trabajo de distintas circunstancias a las referidas, más suaves, siempre que exista puesto alternativo, sin perjuicio del derecho de la empresa a exigirle el correspondiente certificado médico, sobre su estado de gestación.

## **Artículo 23.º Ropa de trabajo.**

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en su vida ordinaria o en caso contrario su compensación en metálico.

Se entenderá de uso común la camisa blanca y el calzado. La duración de las prendas se regulará en el Reglamento de Régimen Interior o en el contrato de trabajo. La limpieza de la ropa será por cuenta del/la

trabajador/a a excepción de la que requiera tintorería, que será por cuenta de la empresa.

---

## **CAPÍTULO V ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO; MODIFICACIÓN DE HORARIOS; DESPIDOS; FINIQUITO; NO DISCRIMINACIÓN**

---

### **Artículo 24.º Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

En cuanto a la movilidad funcional podrá llevarse a cabo en el seno de los grupos profesionales establecidos en el artículo 6.º del presente Convenio Colectivo. Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39.º del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

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

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

### **Artículo 25.º Modificación de horarios.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, donde no exista representación de las personas trabajadoras, la empresa estará obligada a comunicar con tres días de antelación al/la trabajador/a afectado/a, la modificación de su horario laboral.

- Establecimiento de horarios.

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

Se tendrá especial cuidado al señalarse o cambiarse los turnos, no establecer el primer turno de servicio de mañana al personal que haya trabajado el turno de noche.

### **Artículo 26.º Despidos.**

A) Por causas objetivas.

Con carácter previo a la notificación a las personas trabajadoras, de la decisión de la empresa en materia de despidos por causas objetivas, la Dirección de la misma estará obligada a:

- 1) Notificar por escrito a las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, las medidas que se van a adoptar y los documentos que justifiquen tal pretensión.
- 2) Conceder un plazo de 4 días desde la fecha de notificación, para que los Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal emitan el informe al respecto.
- 3) Satisfacer, en caso de acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, la siguiente indemnización:
  - 20 días por año de servicio con un máximo de 400 días de indemnización.
- 4) Conceder un plazo de preaviso cuya duración computada desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato de un mes.

Durante el período de preaviso, el/la trabajador/a, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, sin pérdida de su retribución, tendrá derecho a una licencia de 8 horas, o dos medios días semanales, con el fin de encontrar nuevo empleo.

#### B) Disciplinarios.

En los casos de despido disciplinario, los/as Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, tendrán un plazo de 5 días desde la fecha de notificación, para emitir informe al respecto.

#### C) Suspensiones de contrato por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor.

Cuando exista expediente administrativo con suspensiones temporales de empleo, y siempre que la autoridad laboral exonere a las empresas de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, la empresa complementará la prestación por desempleo que le corresponda al/la trabajador/a. Las empresas únicamente complementarán la prestación por desempleo cuando exista exoneración a las cuotas de la Seguridad Social y el coste total del complemento para la empresa será el equivalente a la exoneración recibida por la empresa en cada momento. Esto es, el coste máximo del complemento en ningún caso superará la cantidad recibida por la empresa en concepto de exoneraciones en cada momento.

La presente redacción del artículo 26.c) surtirá efectos a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo, en todos los expedientes de regulación de empleo presentados a partir de la fecha de la firma del convenio.

## **Artículo 27.º Finiquito.**

Todo/a trabajador/a podrá exigir, con tres días hábiles de antelación de la firma, copia del recibo finiquito, para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de su firma.

Asimismo podrá exigir la presencia del/la Delegado/a de la Sección Sindical, Delegado/a de Empresa o Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

## **Artículo 28.º No discriminación.**

Se entenderán nulas las decisiones unilaterales de la empresa, que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión, o no, a sindicatos y sus acuerdos, y vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa.

---

## **CAPÍTULO VI RECONOCIMIENTO MÉDICO; SEGURO COLECTIVO**

---

### **Artículo 29.º Vigilancia de la salud.**

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia en la salud se realizará con una periodicidad anual (salvo legislación expresa) por los especialistas sanitarios de los Servicios de Prevención acreditados en Medicina en el Trabajo, por la Autoridad Laboral, propios, ajenos o mancomunados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los/as Delegados/as de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud, a través de qué servicio de prevención se realizará la vigilancia de la salud. En el caso que se opte por un Servicio de Prevención ajeno, entregará tanto a los/as Delegados/as de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud, una copia del contrato suscrito por el mismo.

La referida vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a. Teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgos lo contemple.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Los/as Delegados/as de Prevención, así como el Comité de Seguridad y Salud tendrán conocimiento por escrito, en qué van a consistir los reconocimientos médicos a realizar por cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en el supuesto de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a, respetándose la confidencialidad y no discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

### **Artículo 30.º Seguro colectivo.**

El importe o prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras del sector será abonado de la siguiente forma:

- El 75% por la empresa y el 25% por las personas trabajadoras.

Las empresas que no hayan encuadrado a sus trabajadores/as en el seguro colectivo de vida, se harán responsables de las indemnizaciones que les hubieran correspondido a éstos, estando asegurados y siendo las cuantías las fijadas en el anexo VIII.

Las personas trabajadoras que entren a formar parte dentro de una plantilla, deberán ser encuadrados/as en el seguro en el plazo de un mes que se divide de la siguiente forma:

- 15 días para que el/la trabajador/a que no desee dicho seguro, pueda renunciar a él por escrito.
- 15 días para la tramitación del seguro colectivo por parte de la empresa.

Quedan excluidos del seguro colectivo, las personas trabajadoras siguientes:

- a) Las personas trabajadoras afiliadas al régimen de autónomos o de carácter familiar.
- b) Las personas trabajadoras en cuyos contratos concurren alguna de estas circunstancias:
  - Ser inferior a tres meses.
  - Concertarse para fines de semana o servicios extraordinarios.

Si por algún motivo la compañía aseguradora, rechaza la inclusión en su compañía de un/a trabajador/a, éste podrá contratar la póliza en otra compañía. No obstante la prima a abonar por la empresa será la que hubiese abonado a la primera compañía, en caso de aceptar la inclusión.

---

## **CAPÍTULO VII CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA; A TIEMPO PARCIAL**

---

### **SECCIÓN 1.ª CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA**

#### **Artículo 31.º Período de prueba.**

El período de prueba para los contratos con duración determinada será el siguiente:

- Para técnicos/as titulados/as: 4 meses.
- Para primeros/as Jefes/as (nivel 1): 3 meses.
- Para segundos/as jefes/as (nivel 2): 2 meses.
- Para oficiales (nivel 3): 1 mes.
- Para los no cualificados (niveles 4 y 5): 15 días.

En aquellos casos en que los contratos de trabajo sean inferiores e iguales al período de prueba anteriormente señalados se reducirá la duración de éste al 50%.

#### **Artículo 32.º Duración del contrato.**

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido; no obstante, podrán realizarse por escrito contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora:

- a) Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por el incremento ocasional e imprevisible y por las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un

desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

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

La ampliación de la duración de los contratos por circunstancias de la producción a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

b) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, trabajador/a en I.T., en baja por maternidad, o en excedencias o licencias, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato de duración determinada y el aprendiz poseedor de un título de suficiencia expedido por Escuela de Formación Profesional legalmente reconocida.

## **SECCIÓN 4.ª CONTRATOS FORMATIVOS**

A) Contrato formativo de formación en alternancia.

La duración de estos contratos no será inferior a 3 meses ni superior a dos años.

El salario que perciba el/la trabajador/a contratado/a bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo año del salario correspondiente al nivel salarial V, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

A partir de la publicación del presente Convenio colectivo, dichos porcentajes se aplicarán al nivel salarial IV, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El salario que perciba el/la trabajador/a contratado/a bajo esta modalidad será del 70% del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El contenido del presente artículo será de aplicación a partir de la publicación del presente convenio.

## **Artículo 33.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho las personas trabajadoras afectadas por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

## **Artículo 34.º Empresas de servicios.**

Las empresas, cuya actividad principal sea la de hospedaje, afectadas por este Convenio asumen que la realización de servicios a través de la contratación a Empresas de Servicios (salvo las ETT), en cuanto a aquellas tareas inherentes a la actividad de hostelería, puede hacer incurrir a la empresa contratante en lo establecido en el artículo 43.2 del Estatuto de los trabajadores, sobre cesión ilegal de trabajadores. Al objeto de delimitar y definir cuáles son dichas tareas o servicios inherentes se encomienda a la comisión Mixta Interpretativa del Convenio realice los estudios pertinentes al objeto de trasladar sus conclusiones a la Comisión Negociadora.

---

## **CAPÍTULO VIII ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA**

---

### **Artículo 35.º Representación en la empresa.**

Cuando en una empresa coexistan Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Sección Sindical, serán las personas trabajadoras de la misma quienes decidan por mayoría cuál de ellos/as ostenta su representación en la negociación. No obstante en el caso que se opte por las Secciones Sindicales, será necesario que sumen la mayoría de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal.

En todos los casos, será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

### **Artículo 36.º Secciones Sindicales de Empresa.**

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de empresa o centro de trabajo.

### **Artículo 37.º Garantías de las Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as, no pudiendo ser obstaculizados/as en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir en la marcha general de la producción.
- b) Proponer candidatos/as para cubrir los puestos de Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante la empresa.
- d) Las empresas autorizarán la celebración de reuniones de los miembros de una Sección Sindical, hasta un máximo de cinco horas anuales, fuera de las horas de trabajo. El tiempo empleado en estas reuniones será retribuido a razón de 4,81 € la hora.

Estas reuniones deberán ser comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación.

### **Artículo 38.º Delegados/as sindicales de empresa o centro de trabajo.**

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa o centro de trabajo que agrupen los porcentajes

mínimos que para el tamaño de empresa o centro de trabajo se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes a salario real en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa o centro de trabajo:

<u>Tamaño</u>	<u>Porcentaje (%)</u>	<u>Horas retribuidas (horas/mes)</u>
De 5 a 25 trabajadores/as	59	12
De 26 a 50 trabajadores/as	30	16
De 51 a 100 trabajadores/as	10	24
De 101 en adelante	10	32

El número de Delegados/as de las Secciones Sindicales, sería de 1 por cada 25 trabajadores o fracción.

Los/as Delegados/as Sindicales podrán acumular en uno o varios miembros de la misma Central Sindical, las horas que les corresponda mensualmente.

### **Artículo 39.º Garantías comunes a miembros de Comité de Empresa y delegados/as de personal y delegados/as sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Utilizar el tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical.
- b) Que les sean facilitados locales de reunión para uso común.
- c) Que con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notifique la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:
  - En caso de representantes de las personas trabajadoras, al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, debiendo estar presente el interesado.
  - En caso de Delegados/as Sindicales a su Sindicato Provincial.
  - En caso de afiliación a un Sindicato, al Delegado/a/os/as Sindical/es correspondiente.

### **Artículo 40.º Información a miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, tienen competencia de recibir información trimestral sobre:

- a) Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
- b) Situación de la producción y venta de la entidad.
- c) Evolución probable de empleo en la empresa.
- d) Programa de producción.
- e) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
- f) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:
  - Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
  - Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- g) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- h) Conocer los contratos de trabajo que realiza la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- i) Control y vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en la empresa.
- j) Establecimiento de horarios.

## **Artículo 41.º Capacidad y sigilo profesional.**

Se reconoce a los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, como órganos para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión de la mayoría de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las letras a, b, c, d, e, f, y g, del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer a los distintos órganos anteriormente señalados, y en especial a todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité, podrá ser utilizado del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

## **Artículo 42.º Comités de Empresa y delegados/as de personal.**

Los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

Las horas retribuidas a salario real, para el ejercicio de la actividad, tanto dentro como fuera de la empresa, de los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, será el siguiente:

<i>Trabajadores</i>	<i>Delegados/as</i>	<i>Horas</i>
De 3 a 30 Trabajadores/as	1	20
De 31 a 49 Trabajadores/as	3	20
50 o más de 50 Trabajadores/as	5	40

Los/as Delegados/as de Personal y Miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios miembros de la misma las horas que les corresponde mensualmente, siempre y cuando pertenezcan a una misma Central Sindical.

La solicitud para el disfrute de las horas deberá hacerse con una antelación mínima de 72 horas en situaciones ordinarias y de 24 horas en situaciones extraordinarias.

## **Artículo 43.º Elecciones sindicales.**

En las empresas o centros de trabajo de 3 a 10 trabajadores, se podrá hacer Elecciones Sindicales cuando así lo decidan las personas trabajadoras en votación previa.

Los/as Delegados/as de las empresas de 3 a 5 trabajadores/as, tendrán los mismos derechos que en aquellas de mayor número de trabajadores/as, excepto en cuanto a despido improcedente, en el cual la empresa podrá optar entre la readmisión o la indemnización, no pudiendo ser ésta en ningún caso inferior a dos meses por año, con un tope de 12 mensualidades, sin perjuicio de que por Ley le corresponda más.

Las empresas estarán obligadas a emitir informes disciplinarios a la Comisión Paritaria, antes de tomar ninguna decisión al respecto, la cual deberá pronunciarse en el plazo de 30 días, quedando interrumpido el plazo de prescripción para la adopción de sanciones muy graves.

### **Artículo 44.º Asambleas.**

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 7 horas anuales, dichas asambleas deberán ser convocadas y comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación. En casos excepcionales se podrá prescindir del preaviso de 24 horas. La empresa dispondrá de un libro registro para la contabilización de las horas, visándose el mismo por el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Secciones Sindicales en su caso.

En las asambleas de las personas trabajadoras, se mantendrán retenes suficientes, dadas las características de las empresas del sector garantizando de esta forma el buen funcionamiento del servicio.

### **Artículo 45.º Asesores sindicales.**

Los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales válidamente constituidas, podrán recabar la participación de su asesor sindical en las reuniones con la Dirección de la empresa, así como en las asambleas de afiliados/as y asambleas de trabajadores/as en general sin perjuicio de aquellas reuniones de la propia Sección Sindical, Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.

---

## **CAPÍTULO IX PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

---

### **Artículo 46.º Seguridad y salud laboral.**

La empresa y las personas trabajadoras asumirán los derechos y responsabilidades que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras se comprometen, en los plazos previamente convenidos, a establecer las planificaciones anuales de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones de trabajo, para ello se aplicarán las medidas preventivas y de corrección que sean necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección colectiva e individual que se consideren necesarios o más adecuados.

Ante las particularidades y necesidades específicas en materia preventiva de las camareras de pisos, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán las siguientes obligaciones específicas en materia preventiva en lo referente a las camareras de pisos:

1. En el plazo de 10 meses desde la publicación del presente convenio todas las empresas deberán acordar un plan de actuación específico en materia preventiva para las camareras de pisos que deberá ser consensuado con el/la Delegado/a de Prevención de cada empresa o con el Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiera. En caso de que la empresa carezca de representación legal de las personas trabajadoras, este plan será negociado y consensuado con una representación de las personas trabajadoras, del colectivo de camareras de pisos, constituida de conformidad con las reglas del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

\* Se realizará una medición de tiempos de trabajo en la realización de los trabajos encomendados en los controles diarios y en especial en la limpieza de las diferentes habitaciones, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Tamaño de habitación: habitación estándar, vip...
- Estándares de limpieza: entrada, salida o repaso.
- Equipos de limpieza, facilidad de manejo y ubicación de los mismos.
- Tipología de cliente: usuario único, pareja o familia (camas extras).

\* Evaluación de riesgos ergonómicos que incluya manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas y/o mantenidas en el tiempo y empuje y arrastre de cargas, en función de las diferentes funciones que se realicen y de las condiciones y características de los recursos materiales o equipos que se deban utilizar.

\* Para la medición se tendrán en cuenta los medios materiales que dispone cada centro de trabajo (peso de los carros, sistemas hidráulicos en camas u otros que pudieran tener incidencia en el ritmo y las condiciones de trabajo), las opciones de utilizar equipos adecuados, así como las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

2. De cara a la realización del presente plan de actuación específico en materia preventiva destinado a las camareras de pisos, ambas partes se comprometen a disponer y a hacer uso de aquellos medios humanos, materiales y económicos que las empresas pongan a disposición de las personas trabajadora como consecuencia de las evaluaciones ergonómicas realizadas, así como a poner en práctica y a hacer seguimiento de todas aquellas recomendaciones y medidas preventivas establecidas por los servicios de prevención de la empresa.

3. Tras la realización de la medición de tiempos, de la evaluación de riesgos ergonómicos y la evaluación de riesgos genérica, en cada centro de trabajo se determinará el número de habitaciones a realizar en una jornada laboral diferenciándose claramente las habitaciones de salida y las habitaciones de mantenimiento.

El citado plan será objeto de revisión siempre que alguna de las partes lo requiera, y en todo caso al haberse producido modificaciones sustanciales que tuvieran incidencia en las cargas y ritmos de trabajo.

En el supuesto de que la empresa contara con distintos centros de trabajo, tendrá que realizar el plan señalado en el presente artículo en cada uno de los centros de trabajo.

Las obligaciones establecidas en el presente artículo serán también de aplicación a las empresas subcontratadas que presten servicios para empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio. La empresa principal será responsable de exigir el cumplimiento del presente artículo a todas las empresas subcontratadas por ella.

4. Con el objeto de velar por la aplicación efectiva de las obligaciones específicas en materia preventiva para las camareras de pisos, se constituye una Comisión de Garantía específica integrada por Aspagi-Adegi, y ELA, CCOO, LAB y UGT, en función de la cuota de representación que ostenta cada organización en el momento de la firma de la presente cláusula. Se señala como domicilio de la Comisión de Garantía de aplicación de las obligaciones específicas en materia preventiva para las camareras de pisos, el de la sede del Consejo de

Relaciones Laborales en Donostia-San Sebastián, Calle Javier Barkaiztegi, 19, bajo.

En caso de que alguna organización advierta que alguna empresa que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio no cumple con lo previsto en el presente convenio para las obligaciones específicas en materia preventiva de las camareras de pisos, podrá presentar una solicitud Preco.

El Preco remitirá la solicitud a la empresa presuntamente incumplidora. Si en el plazo de 1 mes la empresa no subsanase el presunto incumplimiento, el Preco convocará, a iniciativa de la organización denunciante y en un nuevo plazo de 7 días naturales, a un encuentro de conciliación a Aspagi-Adegi, a la empresa presuntamente incumplidora, al Delegado de Prevención o al Comité de Seguridad y Salud en, caso de que lo hubiera, y en su defecto, a la Comisión que se hubiera constituido de forma específica de conformidad con el artículo 41.4 ET para acordar el plan.

El procedimiento aplicable en el supuesto anterior será el siguiente:

- En un plazo no superior a 15 días naturales desde la convocatoria del Preco, tendrá lugar la reunión. La asistencia a la referida reunión será obligatoria para las partes.
- En dicha reunión se analizará la denuncia presentada y tanto la empresa denunciada como la organización denunciante facilitarán los datos y documentos necesarios para llevar a cabo el citado análisis.
- Tras esta primera reunión, las partes contarán con un plazo de 15 días naturales para consultar cualquier aspecto técnico-preventivo que pudiera interferir en el análisis de los hechos denunciados. Superado este plazo la Comisión se volverá a reunir.
- Analizada toda la información presentada, las partes considerarán si se está cumpliendo o no con las obligaciones preventivas específicas que se establecen en este artículo para las camareras de pisos:
- En caso de que ambas partes declarasen la existencia de incumplimiento, la Comisión requerirá a la empresa incumplidora para que cumpla con este artículo en un plazo de 3 meses.
- No obstante lo anterior, el denunciante podrá en cualquier momento acudir a las vías ordinarias (inspección de trabajo, juzgados...), incluyendo en el caso de que no se llegara a un acuerdo en la Comisión.

---

## **CAPÍTULO X PROMOCIÓN DEL EUSKARA; EXCEDENCIAS; FORMACIÓN PROFESIONAL**

---

### **Artículo 47.º Promoción del Euskara.**

Las empresas afectadas por este Convenio, costearán a sus trabajadores/as la matrícula de cursos de euskara en centros oficiales y siempre que las clases se desarrollen fuera de las horas de trabajo. El/La trabajador/a perderá este derecho si no aprobara o «pasara del nivel» en el que se hubiera matriculado.

### **Artículo 48.º Excedencias.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras con una antigüedad de al menos 5 años en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia el/la

trabajador/a ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo. Su reingreso se verificará cuando se produzca la correspondiente vacante.

No obstante lo anterior, se concederá excedencia con reingreso automático en el mismo puesto o similar, a aquellas personas trabajadoras que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la empresa, siempre que el número de excedencias no exceda el 4% de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

## **Artículo 49.º Formación profesional.**

A través de los Centros de Formación Profesional, la Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa el haber superado dichos cursos.

Las empresas concederán licencia retribuida durante dos semanas o diez jornadas efectivas al año siempre que sean para realizar estudios de hostelería que la empresa considere adecuados para ella. Si el/la trabajador/a que ha utilizado la licencia, causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes ésta deducirá de la liquidación que le corresponda el importe de la retribución de las licencias.

---

## **CAPÍTULO XI ASCENSOS; MOVILIDAD; TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA; SUPERACIÓN DEL APRENDIZAJE**

---

### **Artículo 50.º Ascensos.**

Normas de ascensos:

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

1. Las vacantes que ocurran en las categorías profesionales superiores, se cubrirán mediante un concurso de méritos y si, en igualdad de condiciones, varios superaran éste, por antigüedad.
2. Libre designación por la empresa cuando no exista personal que reúna las condiciones señaladas en el correspondiente concurso de méritos.
3. Las vacantes que ocurran en la clase de Jefes/as de Primera de Administrativos/as, serán cubiertas libremente por la Empresa entre Jefes/as de Segunda y Oficiales de Primera. Habrá de consignar las condiciones que haya de reunirse y el procedimiento con sujeción al cual pueda ejercitar dicha facultad. Si los presuntos beneficiarios del ascenso careciesen de las condiciones exigidas, la empresa podrá designar personal ajeno a la misma.

Las vacantes que se produzcan en la clase de Jefes/as de segunda administrativos/as se proveerán en dos turnos alternos: el primero, por antigüedad entre los Oficiales de primera clase, y el segundo por concurso de méritos entre los componentes de la categoría de Oficiales en cualquiera de sus dos clases.

Para pasar de Auxiliar a Oficial Administrativo y para ascender dentro de esta categoría se observarán, asimismo, los dos turnos alternos mencionados, por el mismo orden que se indica en el apartado anterior.

Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares al cumplir los dieciocho años de edad.

Los cargos de Contables y Cajeros/as, dada la función encomendada y por entrañar responsabilidad y confianza, quedan exceptuados de las reglas que en materia de ascensos contiene el presente artículo y serán, por consiguiente, de libre designación por parte de la Empresa.

## **Artículo 51.º Movilidad.**

Sin perjuicio de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, la movilidad de puesto de trabajo en el mismo o distinto centro laboral podrá estar motivada por alguna de las siguientes causas:

1. A petición del/la trabajador/a.
  2. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a.
  3. Trabajos de distinta categoría.
  4. Por capacidad disminuida.
- A petición del/la trabajador/a.

Todo movimiento del personal puede ser causado a solicitud escrita del/la propio/a trabajador/a. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para lo sucesivo serán las que corresponden en cada caso a la categoría y salario de nuevo destino, sin que el/la trabajador/a tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen, inclusive si se produce cambio de residencia.

Las personas trabajadoras con destino en distinto centro de trabajo de la misma categoría y grupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias.

Efectuada la permuta, las personas trabajadoras aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio.

- Por mutuo acuerdo.

Cuando la movilidad del personal tenga su causa en el mutuo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a se formalizará por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre ambas partes.

## **Artículo 52.º Trabajos de distinta categoría.**

A) Trabajos de categoría superior. La Empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el/la trabajador/a, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando el/la trabajador/a realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario base en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascenso o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario base de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

B) Trabajos de categoría inferior. Cuando la empresa destine a un/a trabajador/a a tareas de categoría inferior a la que tenga reconocida conservará el salario correspondiente a su categoría superior.

- Capacidad disminuida del/la trabajador/a.

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la capacidad disminuida del/la trabajador/a, éste/a seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional.

- Plazos de preaviso.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Jefe/a de grupo profesional: Un mes.

b) Resto del Personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del/la trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del mismo de días de preaviso.

No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el/la trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

---

## **CAPÍTULO XII PREMIOS; FALTAS; SANCIONES**

---

### **Artículo 53.º Premios, faltas y sanciones.**

#### SECCIÓN PRIMERA. PREMIOS

Las Empresas estimularán a sus trabajadores/as para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención de interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las Empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros/as.

Las Empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior e informarán al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del período de

vacaciones, viajes, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de las Empresas como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de las personas trabajadoras.

## SECCIÓN SEGUNDA. FALTAS

Calificación:

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o internacionalidad, en leve, grave o muy grave.

- Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debido.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo dentro de la dependencia de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- Faltas graves.

Tienen esta consideración las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos actos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
8. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.
9. La negligencia o descuido en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

10. Discusiones con los/as compañeros/as de trabajo en presencia del público y que trasciendan a éste.
11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la Empresa.
12. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.
13. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.
14. La falta de aseo y pulcritud del/la trabajador/a durante el servicio.

-Faltas muy graves.

Se estimarán como tales las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.
2. Faltar tres días al trabajo durante el período de un mes o cinco en tres meses.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/as de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.
6. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
8. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los/as Jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
10. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al/la trabajador/a o sea de tal índole que produzca queja justificada de los/as compañeros/as que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
11. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.
12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
14. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad laboral.

### SECCIÓN TERCERA. SANCIONES

- Facultades de las Empresas.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al/la interesado/a, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

- Clases de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
  2. Amonestación por escrito.
  3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  2. Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.
  3. Despido con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la Autoridad gubernativa si ello procediera.

---

## **CAPÍTULO XIII EXTERNALIZACIÓN Y SUBROGACIÓN**

---

### **Artículo 54.º Externalización.**

A partir de la publicación de este convenio, en caso de que alguna empresa del sector externalice o hubiera externalizado algún servicio principal o fundamental dentro de la actividad hotelera, deberá garantizar a todo el personal subcontratado como condiciones mínimas de aplicación, sin perjuicio del convenio colectivo que pudiera resultar de aplicación según lo dispuesto en el artículo 84.2 y 84.4 del Estatuto de los trabajadores, las condiciones establecidas en el último Convenio de Alojamientos de Gipuzkoa publicado.

Se entenderá por servicio principal o fundamental el que conlleve la realización de funciones inherentes a las categorías reguladas en el presente convenio.

También operará la obligatoriedad de aplicación, en aras a preservar la competitividad y la calidad del servicio, respecto del personal de los establecimientos hoteleros que comiencen su actividad prestando alguno de los servicios principales de la actividad a través de empresas externas.

### **Artículo 55.º Subrogación.**

Cuando una empresa del sector contrata con otra empresa la realización total o parcial de su actividad, es decir, en los casos de externalización o subcontratación de actividades -tanto por nuevas externalizaciones como actividades ya externalizadas a la firma del presente convenio- se producirá la subrogación en la nueva empresa contratista de todas las personas trabajadoras (con una antigüedad mínima de tres meses) que venían desarrollando tal actividad sea cual fuera la modalidad contractual. La nueva prestadora del servicio externalizado quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, y en general cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

---

## **CAPÍTULO XIV PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

---

### **Artículo 56.º Procedimiento de resolución de conflictos.**

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

La Comisión negociadora del convenio, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (Preco II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990 de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio).

### **Artículo 57.º Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.**

En consonancia con el artículo 82-3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1.º) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los Delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2.º) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3.º) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

4.º) Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos - ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras,

## **Artículo 58.º Comisión Mixta Paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta paritaria interpretativa del convenio, compuesta por 1 representante de cada sindicato legitimado para la negociación y por un número igual de representantes de la parte empresarial, así como por los/as asesores/as permanentes, que, dos por cada parte, puedan ser designados. Esta Comisión es el órgano con facultades para interpretar las divergencias que puedan surgir en la aplicación de lo pactado.

Esta Comisión Mixta paritaria tiene su sede en la sede del Consejo de Relaciones Laborales en Donostia-San Sebastián, Calle Javier de Barkaiztegi, 19, bajo.

## **Artículo 59.º Normas supletorias.**

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

---

Primera. Antigüedad.

A los efectos previstos en el art. 8.º, los años de antigüedad devengados al 31.07.78 se tomarán íntegramente en consideración aun cuando se superen los diez trienios de referencia, congelándose el exceso que se haya devengado a partir de dicha fecha.

Segunda. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan introducir por primera vez en el Convenio colectivo del sector de alojamientos de Gipuzkoa 2025-2028 la realización de aportaciones a la E.P.S.V Geroa a partir del 1 de enero del año 2026.

Como consecuencia de dicho acuerdo, las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente convenio contribuirán a EPSV Geroa realizando las aportaciones que se recogen a continuación durante los años 2026, 2027 y 2028.

Dichas aportaciones se realizarán, de forma paritaria, sobre la base de cotización por contingencias comunes del/a trabajado/a al Régimen General de la Seguridad Social en los siguientes porcentajes:

- 2026: 0,25% por parte de la persona trabajadora y 0,25% por parte de la empresa.
- 2027: 0,40% por parte de la persona trabajadora y 0,40% por parte de la empresa.
- 2028: 0,55% por parte de la persona trabajadora y 0,55% por parte de la empresa.

Las aportaciones anteriores se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

## **ANEXO I .- De la adscripción de las categorías profesionales existentes a los distintos niveles retributivos**

---

- Acuerdo de eliminación del Nivel retributivo V:

A partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa (Boletín Oficial de Gipuzkoa) se elimina el Nivel retributivo V de modo que, a partir de dicha fecha, las categorías profesionales adscritas al Nivel

V pasarán automáticamente a estar adscritas al Nivel retributivo IV. La eliminación del citado nivel retributivo, así como sus consecuencias, estarán sujetas al cumplimiento de todos y cada uno de los puntos que se exponen a continuación:

a) Tras la eliminación del Nivel retributivo V, las personas trabajadoras adscritas a las categorías del Nivel IV, desempeñarán las funciones correspondientes a las categorías adscritas al Nivel V, que ahora se elimina.

Además, la obligatoriedad de la realización de las funciones adscritas tanto a las categorías del Nivel IV como del Nivel V será exigible, dentro del marco de las correspondencias profesionales que se fijan en la tabla que se recoge a continuación, puesto que las funciones de dichas categorías profesionales están correlacionadas:

<i>Categoría profesional del nivel V</i>	<i>Categoría correlativa del nivel IV</i>
Mozo de equipajes / Botones	Conductor/a Portero/a de coches Portero/a de acceso y servicio
Marmitón Pinche Auxiliar de colectividades Personal de platería	Ayudante de cocina
Camarero/a de pisos con menos de 24 meses Personal de limpieza	Camarero/a de pisos con más de 24 meses
Personal de lencería, plancha, costura, zurcido, lavado	Camarero/a de pisos con más de 24 meses

b) Que a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa las personas trabajadoras afectadas por este cambio comenzarán a percibir su salario conforme al Nivel IV de las tablas salariales del convenio colectivo. Las mejoras retributivas que las personas trabajadoras perciban como consecuencia del reconocimiento del Nivel retributivo IV serán compensables y absorbibles en su conjunto por las mejoras que venía percibiendo la persona trabajadora por la realización de funciones correspondientes al Nivel IV con independencia de su denominación.

c) Que tras la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa la adscripción de las categorías profesional a los distintos niveles retributivos quedará de la siguiente manera:

\* Nivel I.

-Jefe/a de Recepción.

-Primer/a Conserje.

-Jefe de Cocina.

-Jefe/a de Comedor o Maestresala.

-Primer/a Encargado/a de Mostrador.

-Jefe/a de Administración.

-Barman.

-Jefe/a de Sala (caterings).

-Jefe/a Comercial.

\* Nivel II.

-Segundo/a jefe/a de Recepción.

-Segundo/a Conserje.

-Segundo/a jefe/a de Cocina.

-Segundo/a jefe/a de Comedor.

-Segundo/a Barman.

- Segundo/a Encargado/a de Mostrador.
- Segundo/a jefe/a de Sala / jefe/a de Equipo.
- Mayordomo de pisos.
- Gobernanta de primera.
- Encargado/a de trabajos (oficios).
- Administrativo/a de 1.ª
- Comercial de 1.ª
- \* Nivel III.
- Recepcionista / Cajero/a.
- Conserje de noche.
- Jefe/a de partida / Cocinero/a.
- Repostero/a.
- Administrativo/a de 2.ª
- Comercial de 2.ª
- Jefe/a de sector.
- Camarero/a / Dependiente/a.
- Sumiller.
- Encargado/a de economato y bodega.
- Cafetero/a.
- Encargado/a de Sala (salones recreo).
- Gobernanta de segunda.
- Encargado/a de lencería y lavandería.
- Mecánico/a / Calefactor/a.
- Telefonista de primera.
- Planchista / Parrillero/a.
- Ayudante de Barman.
- Encargado/a de pisos pensiones.
- Segundo/a jefe/a de cocina pensiones.
- Segundo/a jefe/a de comedor pensiones.
- Oficial de Mantenimiento.
- \* Nivel IV.
- Ayudante de Recepción.
- Ayudante de Conserje.
- Ayudante de Cocina.
- Ayudante de Repostero/a.
- Auxiliar Administrativo.
- Telefonista de segunda.
- Ayudante de Camarero/a/Dependiente.

- Camarero/a de pisos con más de 24 meses (Hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, momento a partir del cual pasará a denominarse «Camarero/a de pisos).
- Mozo de habitación.
- Ayudante de planchista.
- Ayudante de economato y bodega.
- Ayudante de Mecánico/a / Calefactor/a.
- Portero/a de acceso y servicio.
- Portero/a de coches.
- Auxiliar de almacén.
- Conductor/a.
- Vigilante de noche.
- Jardinero/a.
- Guarda exterior.
- Ayudante de cafetería.
- Ascensorista.
- Camarero/a de pensiones.
- Cocinero/a de pensiones.
- Camarero/a de taberna.
- Pincha discos (siempre que haya acuerdo).
- Mozo de equipajes/Botones.
- Marmitón.
- Pinche.
- Auxiliar de colectividades.
- Camarero/a de pisos con menos de 24 meses (hasta la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, momento a partir del cual pasará a denominarse «Camarero/a de pisos).
- Personal lencería, plancha, costura, zurcido, lavado.
- Personal de platería.
- Personal limpieza.

## **ANEXO II.- Tablas Salariales**

---

Tablas Salariales vigentes para el período 01.01.2025 al 31.12.2025.

<i>Niveles</i>	<i>Total mensual</i>	<i>Total anual</i>
I .....	2.174,55	30.443,67
II .....	2.043,99	28.615,82
III .....	1.870,16	26.182,20
IV .....	1.783,02	24.962,31
V (hasta la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa).....	1.739,28	24.349,91

Las tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2025 se han elaborado de la siguiente manera:

Las Tablas salariales para el período 01.01.2025 a 31.12.2025 son las resultantes de incrementar las vigentes a 31 de diciembre de 2024 con el Índice de Precios de Consumo 2024 (IPC) del año 2024, más un diferencial del 2,5% (dado que el IPC 2024 fue de un 2,8%, las tablas salariales para el período 01.01.2025 a 31.12.2025 son el resultado de incrementar las vigentes a 31.12.2024 en un 5,3%).

-Año 2026.

Para el período 01.01.2026 al 31.12.2026 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2025, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2027.

Para el período 01.01.2027 al 31.12.2027 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2026, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2028.

Para el período 01.01.2028 al 31.12.2028 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2027, más un diferencial del 2,5%.

### **ANEXO III.- Valor del trienio**

Valor del trienio para el Período 01.01.2025 al 31.12.2025.

<i>Niveles</i>	
I .....	96,22
II .....	89,53
III .....	80,67
IV .....	76,27
V (hasta la publicación del presente convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa) .....	74,04

Estos valores son el resultado de:

Incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2024 con el Índice de Precios de Consumo (IPC) del año 2024, más un diferencial del 2,5% (dado que el IPC 2024 fue de un 2,8%, los valores para el período 01.01.2025 a 31.12.2025 son el resultado de incrementar las vigentes a 31.12.2024 en un 5,3%).

-Año 2026.

Para el período 01.01.2026 al 31.12.2026 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2025, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2027.

Para el período 01.01.2027 al 31.12.2027 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2026, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2028.

Para el período 01.01.2028 al 31.12.2028 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2027, más un diferencial del 2,5%.

## **ANEXO IV.- Valor día festivo sin antigüedad**

---

Valor del día festivo sin antigüedad para el Período 01.01.2025 al 31.12.2025.

<i>Niveles</i>	
I .....	126,85
II .....	119,23
III .....	109,09
IV .....	104,01
V (hasta la publicación del presente convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa) .....	101,46

Estos valores son el resultado de:

Incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2024 con el Índice de Precios de Consumo (IPC) del año 2024, más un diferencial del 2,5% (dado que el IPC 2024 fue de un 2,8%, los valores para el período 01.01.2025 a 31.12.2025 son el resultado de incrementar las vigentes a 31.12.2024 en un 5,3%).

-Año 2026.

Para el período 01.01.2026 al 31.12.2026 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2025, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2027.

Para el período 01.01.2027 al 31.12.2027 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2026, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2028.

Para el período 01.01.2028 al 31.12.2028 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2027, más un diferencial del 2,5%.

## **ANEXO V.- Valor de los servicios extraordinarios**

---

Valor de los servicios extraordinarios para el Período 01.01.2025 al 31.12.2025.

<i>Categoría</i>	<i>2 h</i>	<i>4 h</i>	<i>6 h</i>	<i>8 h</i>
Camarero	36,87	72,43	109,30	145,01
M. Camarero	9,13	9,13	9,13	9,13
Ayudante	28,32	50,78	74,88	101,57
M. Ayudante	6,52	6,52	6,52	6,52
Cocinero	72,56	108,73	163,06	217,40

Estos valores son el resultado de:

Incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2024 con el Índice de Precios de Consumo (IPC) del año 2024, más un diferencial del 2,5% (dado que el IPC 2024 fue de un 2,8%, los valores para el período 01.01.2025 a 31.12.2025 son el resultado de incrementar las vigentes a 31.12.2024 en un 5,3%).

-Año 2026.

Para el período 01.01.2026 al 31.12.2026 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2025, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2027.

Para el período 01.01.2027 al 31.12.2027 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2026, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2028.

Para el período 01.01.2028 al 31.12.2028 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2027, más un diferencial del 2,5%.

## **ANEXO VI.- Trabajo los días 24 y 31 de diciembre**

Valor del plus por cada hora trabajada los días 24 y 31 de diciembre, en los términos y tramo horario recogidos en el artículo 15 del presente Convenio colectivo. Para el período 01.01.2025 al 31.12.2025.

<i>Niveles</i>	
I .....	7,18
II .....	6,75
III .....	6,17
IV .....	5,89
IV (camareras de pisos) .....	5,93

A los importes señalados en la tabla anterior habría que incorporar la parte proporcional del plus antigüedad/por hora que en cada momento tenga derecho a percibir la persona trabajadora.

-Año 2026.

Para el período 01.01.2026 al 31.12.2026 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2025, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2027.

Para el período 01.01.2027 al 31.12.2027 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2026, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2028.

Para el período 01.01.2028 al 31.12.2028 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2027, más un diferencial del 2,5%.

## **ANEXO VII.- Manutención**

---

Las personas trabajadoras que tengan reconocido de acuerdo con el artículo 18 del presente Convenio Colectivo Básico, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa, y ésta podrá deducirles 87,51 euros durante el año 2025. La misma deducción se realizará a quienes de conformidad al artículo 19 tengan reconocido el derecho al alojamiento.

-Año 2026.

Para el período 01.01.2026 al 31.12.2026 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2025, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2027.

Para el período 01.01.2027 al 31.12.2027 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2026, más un diferencial del 2,5%.

-Año 2028.

Para el período 01.01.2028 al 31.12.2028 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2027, más un diferencial del 2,5%.

## **ANEXO VIII.- Seguro colectivo**

---

El importe o prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras del sector será el siguiente durante la vigencia del convenio:

	€
Muerte o invalidez absoluta o total por enfermedad .. .....	8.017
Muerte o invalidez absoluta o total por accidente .... .....	15.584
Muerte accidente de circulación .....	23.334

## **ANEXO IX.- Descripción de funciones de categorías profesionales**

---

\* Grupo I.

-Jefe/a de recepción. Es la persona encargada de este Departamento y por lo tanto del personal dependiente del mismo.

En ausencia del/a director/a, será quien lo/a reemplace, siempre que esté autorizado/a para ello y con las atribuciones que el mismo le confiere.

-Segundo/a Jefe/a de recepción. Es el/la que, en posesión de conocimientos semejantes a los que se exigen para el Jefe/a de Recepción, y a las órdenes inmediatas de éste/a, coopera a la ejecución de sus cometidos,

sustituyéndole en casos de enfermedad o ausencia.

-Recepcionistas. Son quienes secundan al/la Jefe/a de Recepción en sus funciones. Se encargan del cobro de facturas, libro de nóminas, pagos al personal y proveedores y demás trabajos relacionados con su cargo, como liquidaciones de porcentajes de los distintos servicios o impuestos que rijan sobre las facturas de clientes, etc.

-Ayudante de Recepción. Es quien trabaja a las órdenes del/la segundo/a jefe/a de recepción o del/la propio/a Jefe/a de Recepción.

-Primer Conserje. Es quien se encarga de atender a la vigilancia de las personas que entren y salgan del establecimiento y de cuidar que el personal a sus órdenes realice su cometido profesional con la misma diligencia.

Como Delegado/a de la Dirección del hotel, correrá a su cargo la redacción de las hojas de entrada de los viajeros, partes de Comisaría y de comunicar a aquélla los avisos de salida que reciba o cualquier anomalía que se observe dentro de los servicios del Departamento.

En relación con los clientes, cuidará que la correspondencia dirigida a los mismos, así como cualquier otro género de mensajes le sean entregados con estricta puntualidad. Es asimismo el encargado de los servicios de llaves e información, viajes en general y billetes de todo tipo que le sean solicitados por los clientes. Deberá conocer, por lo menos, en los establecimientos de cinco y cuatro estrellas, dos idiomas extranjeros.

-Segundo/a Conserje. En los establecimientos que por su importancia necesiten dos Conserjes, el que desempeñe el cargo de Segundo/a Conserje, deberá tener los mismos conocimientos y obligaciones que el/la Primero/a, con el/la que turnará o al que reemplazará durante sus ausencias.

-Conserje de noche. Su cometido es análogo al asignado al Conserje de día dentro de las horas nocturnas, a las que se circunscriba su servicio.

-Ayudante de Conserje. Además de ser ayudantes de éste, son los/as encargados/as de sustituirle en los hoteles donde no exista Segundo/a Conserje. Dentro de esta Categoría profesional se incluirá a los/as Carteros/as en los establecimientos donde existan.

-Telefonista. Son quienes se encargan de las centralitas del servicio de teléfonos dentro de los establecimientos hoteleros. Podrá existir Telefonista de segunda con nivel retributivo IV.

-Portero/a de acceso y servicio. Será la persona encargada de regular la marcha de la puerta y ejercerá una función de vigilancia en cuanto a las personas que por su aspecto no deberán penetrar en el hotel. Asimismo tienen como misión llevar la hoja de entrada y salida del personal y de la vigilancia y perfecto uso del reloj de control de personal en las casas donde exista. Es también obligación primordial suya la inspección de cuantos paquetes y bultos salgan por la citada puerta, así como también la de prohibir la entrada al establecimiento de toda persona ajena al mismo, asimismo controlará la entrada de proveedores y de la recepción de paquetes para clientes, informando de ello a la Dirección o Conserjería.

-Portero/a de coches. Es la persona encargada de guardar la puerta principal del establecimiento, especialmente de recibir y despedir a los clientes que utilicen cualquier medio de locomoción. Se ocupará de la puerta en los establecimientos donde no exista el empleo de Portero/a de acceso, y ejercerá asimismo la función de vigilancia en cuanto a las personas que por su aspecto no deban entrar en el hotel.

-Ascensoristas. Son las personas encargadas del funcionamiento de los ascensores. Habrán de atender a los clientes con la máxima corrección y cuidar del buen funcionamiento de los aparatos encomendados, al objeto de evitar averías y posibles accidentes.

-Vigilante de noche. Como su nombre indica, es la persona encargada de cuidar durante la noche de la vigilancia y servicio, con continuidad, del establecimiento. En aquellos en que exista reloj de control, se atenderá

a las instrucciones que reciba, entregando a la Dirección, por conducto de su superior inmediato, la ficha correspondiente. Comunicará al/la Conserje de día de las incidencias que haya observado durante el servicio.

-Guardas del exterior. Tienen como misión primordial la vigilancia del exterior de los establecimientos, ateniéndose a las órdenes que reciban de sus superiores.

-Mozos de equipajes/Botones. Su función primordial es la de cuidar y transportar el equipaje de los/as viajeros/as, tanto a la entrada como a la salida del hotel y de cumplimentar cuantos recados y mensajes se les confíen en el interior y el exterior del establecimiento. En cuanto sea compatible con este servicio, deberán realizar cuantos trabajos se les encomienden específicos del Departamento.

-Jefe/a de Administración. Es aquél/la, que bajo la dependencia de la Dirección o Gerencia lleva la responsabilidad del Departamento de Administración. Queda asimilada a esta categoría la de Contable General.

-Administrativo/a de 1.<sup>ª</sup> Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos administrativos que requieren iniciativa.

-Administrativo/a de 2.<sup>ª</sup> Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe/a u Administrativo/a de 1.<sup>ª</sup>, si los hubiere, realizan trabajos administrativos que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Quedan asimilados/as a esta categoría el Contable y Oficial Contable, el/la Interventor/a y el/la Cajero/a.

-Auxiliar Administrativo. Es el/la empleado/a que realiza tareas administrativas elementales. Quedan asimilados/as a esta categoría el Cajero/a de comedor, Tenedor de cuentas de clientes y Auxiliar de Caja.

-Jefe/a Comercial. Dependiendo directamente de la Dirección o gerencia, será el/la máximo/a responsable de la actividad típica comercial.

-Comercial de 1.<sup>ª</sup> Dependiendo del/la Jefe/a Comercial, si existiera este puesto, realizará funciones comerciales.

-Comercial de 2.<sup>ª</sup> Realizará las mismas funciones que el Comercial de 1.<sup>ª</sup>, aunque se le exigirá una menor experiencia y responsabilidad.

\* Grupo II.

-Jefe/a de cocina. Es responsable de esta sección y de todo el personal de la misma; dirigirá y vigilará la condimentación de cuantos platos le sean encargados; cuidará de que los que se sirvan reúnan las condiciones exigidas por el recetario de la cocina nacional y extranjera; asimismo, y cuando la importancia del servicio lo requiera, condimentará personalmente aquellos manjares que él juzgue convenientes. Confeccionará diariamente la minuta, de acuerdo con las provisiones existentes en el mercado y pasará ésta a la Dirección para su aprobación. Vigilará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto. Diariamente presentará el inventario de las existencias que queden para el día siguiente, dando cuenta, cuando así se le exija por la Dirección, de los promedios conseguidos durante el día. Dará las máximas facilidades para la consecución de una perfecta formación profesional.

-Segundo/a jefe/a de cocina. Tendrá a su cargo las provisiones para el consumo de las distintas partidas, comprobando el peso de las mercancías a su llegada. Su misión primordial es la de proponer al/la Jefe/a de cocina la reposición de los artículos que se hayan consumido por la adquisición de los que crea necesarios, suministrando a las partidas, por raciones, las provisiones pedidas por los clientes, siempre que ello fuera posible. Hará los despieces de las carnes o pescados con el mayor cuidado, tratando de conseguir el mejor rendimiento. Sustituirá al/a Jefe/a de cocina en ausencia de éste.

-Jefe/a de partida/Cocinero/a. Es quien se encarga de componer y condimentar personalmente los platos de la partida que le haya sido confiada.

-Planchista/Parrillero/a. Confeccionará, dirigirá y vigilará la condimentación de las especialidades propias de los

establecimientos donde se cocine con plancha o parrilla.

-Repuestero/a. Su misión es análoga a la del Segundo/a Jefe/a de cocina, refiriéndola a su especialidad, dependiendo en su actividad del Jefe/a de cocina.

-Cafetero/a. Su principal misión es el servicio del desayuno, cafés sueltos, té y meriendas; hará también los platos fuertes del desayuno. Correrá a su cargo la manipulación, limpieza y conservación de las máquinas y utensilios de la Sección, así como del buen rendimiento de los géneros a él encomendados.

-Ayudante de Cocina. Es quien trabaja a las órdenes de otros Cocineros/as o del propio Jefe/a de cocina. En bares y restaurantes realizarán también funciones típicas de Ayudante de Camarero/a.

-Ayudante de Repuestero/a. Su cometido es auxiliar al/la Repuestero/a en todo cuanto éste le ordene y ejecutar cuantas misiones le sean encomendadas en relación con su especialidad.

-Ayudante de Planchista/Parrillero/a. Es aquella persona que trabaja a las órdenes del Planchista procurando assimilar los conocimientos que completan su formación profesional, poniendo todo cuidado en las labores que le fueran encomendadas.

-Marmitón. Es quien se encarga del fregado y lavado de la batería de cocina, placas y demás menaje propios de esta sección, contribuyendo además a la limpieza general de la cocina y al buen orden del menaje que le esté encomendado.

-Pinche. Se empleará en lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos y legumbres. Pondrá especial empeño en su total formación profesional, realizando cuantos servicios se le encomienden y específicamente la vigilancia del encendido de hornos, placas, limpieza de la cocina, máquinas, etc.

-Auxiliar de colectividades.- Son aquellas personas trabajadoras que cubren la atención, el cuidado y el servicio en los comedores a cargo de empresas de catering.

\* Grupo III.

-Jefe/a de Comedor o Maestresala. Es quien se encarga de ofrecer al/la cliente/a los servicios del restaurante. Como Jefe/a de este departamento cuidará que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar a la dirección del hotel las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia mediante inventario. Dominará el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los manjares y estará facultado para exigir del personal a sus órdenes la máxima disciplina y para imponer al mismo las correcciones que en su caso procedan, de acuerdo con la vigente Legislación de Trabajo.

-Primer/a Encargado/a de Mostrador. Tiene como misión primordial velar por la buena marcha del servicio de mostrador, del cual es Jefe/a. Asimismo, y por delegación de la Dirección, pueda asumir la Jefatura de la Sala a los solos efectos de disciplina y buen servicio en ausencia del/a Jefe/a de la misma o cuando éste no exista. Tendrá conocimientos amplios de los vinos, licores de más corriente uso en coctelería y de sus mezclas, de los vinos y licores del país, de fiambres y mariscos, de los diversos estilos de chocolate de consumo frecuente; de la conservación y preparación de té, helados y batidos. Tendrá práctica en el manejo, limpieza y orden de la maquinaria, de su servicio y exactitud, así como del cálculo mental para la valoración rápida de un servicio. Mantendrá la disciplina entre el personal a sus órdenes y tendrá al corriente a la Dirección de la marcha de su Sección de la cual es responsable.

-Barman. Dentro de los denominados Bares Americanos, se reconoce la existencia de la categoría de Barman, que es el/la Jefe/a de Mostrador de los referidos establecimientos, teniendo por tanto, la superior dirección y organización tanto en el sector Mostrador como en la Sala. Debe reunir condiciones profesionales bien probadas en organización de bares; conocimientos amplios de vinos y licores, tanto españoles como extranjeros; así como también mezclas de vinos y licores y combinaciones. Conocerá un idioma además del nacional.

-Segundo/a Jefe/a de Comedor. Su misión será análoga a la del Jefe/a de comedor, siendo, en definitiva, un cooperador de la labor encomendada a éste.

-Segundo/a Barman. En dichos Bares Americanos existirá la categoría de Segundo/a Barman el cual habrá de poseer los mismos conocimientos que el/la Barman del que es auxiliar, sustituyéndole en sus ausencias.

-Jefe/a de Sector. Asumirá, bajo la dirección del/la Jefe/a de comedor, el servicio del sector que le haya sido confiado.

-Camareros/as/Dependientes/as. Se encargan de servir al/la cliente, así como atender a éste. Cuidará que el turno que se le confíe esté siempre en orden, debiendo colaborar para que lo estén también los demás, cuando ello sea necesario y se lo permita su propio trabajo.

-Sumiller. Tendrá idéntico cometido que el Camarero/a, si bien refiriéndole exclusivamente al servicio de vinos y licores. Poseerá conocimientos amplios de cuanto haga referencia a su especialidad y deberá aconsejar a los clientes los vinos más adecuados para cada minuta cuando fuera solicitada su intervención, debiendo limitarse en los demás casos a presentar la lista de vinos y servir éstos.

-Encargado/a de economato y bodega. Es la persona designada para recibir toda clase de mercancías y comprobar los pedidos realizados. Cuidará escrupulosamente de la buena disposición de los vinos.

-Ayudante de Barman. Auxilia en sus funciones al Barman y Segundo/a Barman.

-Ayudante de Camarero/a/Dependiente/a. Asistirá en todo lo necesario al Camarero/a/Dependiente/a en sus tareas. En bares y restaurantes realizarán también funciones típicas del Ayudante de Cocina.

-Ayudante de economato y bodega. Es quien auxilia al Encargado/a de economato y bodega en sus funciones.

-Ayudante de cafetería. Está bajo las órdenes directas del Cafetero/a, reemplazándolo durante su ausencia y ayudándole en todo cuanto éste le ordene.

-Personal de platería. Son quienes se dedican a la limpieza y buena conservación de la vajilla y cubiertos de plata o metal. Este personal de platería se equipara a todos los efectos al Marmitón

-Jefes/as de sala (caterings). Son aquellos mandos intermedios que controlan y manipulan directamente bajo las instrucciones del equipo de supervisión la actividad de producción, siendo igualmente responsables del montaje y desmontaje de las cabinas contenedoras, así como del resto de los equipos.

Cubren los servicios de pista, cuando la actividad lo precise. Controlan el resto del personal de Sala con la colaboración del Jefe de Equipo.

Este personal deberá estar en posesión del carnet de conducir de primera clase.

-Segundo/a Jefe/a de Sala o Jefe/a de Equipo (caterings). Cubre la ausencia transitoria del Jefe/a de Sala, y sus funciones son las siguientes:

a) Montaje y desmontaje de equipos.

b) Ayudados por los mozos, realizan la labor de carga y descarga en las flotas de camiones, así como realizan idéntica operación con los aviones en pista.

c) Colaboran en todo momento en la misión de los/as jefes/as de Sala, estando directamente a sus órdenes.

Este personal deberá, cuando menos, estar en posesión del carnet de conducir clase B.

\* Grupo IV.

-Gobernanta de primera. Es la persona que por delegación de la dirección se halla al frente de los servicios de pisos.

-Mayordomo de pisos. Es la persona encargada del servicio de restaurante en los pisos del hotel, estando equiparada su categoría, a todos los efectos, al segundo/a Jefe/a de comedor, por lo que necesitará poseer

todos los conocimientos exigidos a esta categoría.

-Gobernanta de segunda. Tendrá como cometido esencial, el de auxiliar a la Gobernanta de primera en la misión que le esté conferida.

-Encargado/a de lencería y lavandería. Donde existan estos servicios, suele ser la persona encargada de los mismos. Tiene bajo sus órdenes directas al personal de lencería, costura, plancha, lavado y limpieza.

-Camarero/a de pisos/Mozo de habitación. Tiene por misión la limpieza y arreglo de las habitaciones, baño, piso, escalera, etc. Cuidará del buen orden de cuantos objetos depositen los huéspedes en las habitaciones, evitando que entre en éstas personal extraño, deberá poner en conocimiento de su Jefa o Jefe inmediato cualquier anomalía que observe y entregará a la Gobernanta los objetos olvidados por el cliente. Atenderá al cepillado y buena colocación de las ropas que se le confíen por los clientes. Cuando la antigüedad de la persona que ostente esta categoría sea inferior a 24 meses, podrá encuadrarse en el nivel retributivo V hasta la publicación del presente Convenio colectivo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

-Personal de plancha, costura-zurcido, lencería-lavandería. Es el personal dedicado a las atenciones de la ropa del hotel y de los viajeros, y deberá tener un perfecto conocimiento de su respectiva especialidad.

-Personal de limpieza. Como su nombre indica, son quienes se encargan del aseo de los locales de uso general destinados al servicio interior.

\* Grupo V.

-Encargado/a de trabajos. Es el responsable del personal de los oficios que comprende esta sección. Distribuirá el trabajo entre el personal afecto a la misma y vigilará el cumplimiento de las órdenes de la dirección.

-Oficial de Mantenimiento. Es quien, por orden del Encargado o de la misma Dirección de la Empresa, ejecuta trabajos de los encuadrados comúnmente dentro de los «oficios clásicos» de cara al mantenimiento y mejora de las instalaciones.

-Mecánicos/as/Calefactores/as. Son quienes se ocupan del cuidado y entretenimiento de las calderas de la calefacción, agua caliente y frigoríficos, etc., debiendo buscar siempre la máxima economía y rendimiento.

-Ayudante de Mecánico/a/Calefactor/a. Son quienes se encargan de auxiliar en su trabajo a los Calefactores/as/Mecánicos/as.

-Conductor/a. Son los/as operarios/as que, reuniendo las condiciones exigidas legalmente para el desempeño de su función, tienen a su cargo la conducción de un vehículo automóvil propiedad de la Empresa. En establecimientos donde exista garaje propio se les podrá encargar la tarea de vigilancia y cuidado de los vehículos de los clientes.

-Jardinero/a. Es el/la trabajador/a que con un profundo conocimiento de las plantas y las flores tiene como misión fundamental el arreglo y conservación de los parques o jardines de los establecimientos hoteleros.

## **ANEXO X.- Conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**

El artículo 15.1 de 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, desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, establece la obligación de aquellas empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras (en su plantilla según el artículo 3 del citado Real Decreto) de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

- Negociación de las medidas planificadas en convenios colectivos de ámbito superior a la empresa:

El artículo 4.b) del RD 1026/2024, establece que, en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios, los cuales podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas.

Es por ello, que las partes firmantes del presente convenio acuerdan lo dispuesto en los próximos apartados en relación con las citadas medidas.

- Términos y condiciones en los que las medidas se adaptarán en el seno de las empresas:

De conformidad con el artículo 8.3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las medidas planificadas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, deberán desarrollar y asumir, al menos el contenido recogido en el anexo I del citado Real Decreto.

Es por ello por lo que las partes firmantes del presente convenio acuerdan que aquellas empresas obligadas a cumplir con lo establecido en el artículo 15.1 de 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, desarrollarán y adoptarán en el seno de cada una de ellas el contenido de las medidas en los contenidos establecidos por el anexo I.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE ALOJAMIENTOS DE GUIPÚZCOA</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 139 - Jueves, a 19 de julio de 2018)</b>				
Artículo 13.º Jornada de trabajo				
La jornada anual ordinaria de trabajo continuada será de	1723	horas ...		
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG 28 - Lunes, a 11 de febrero de 2019)</b>				
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES				
Tablas Salariales vigentes para el período 01.01.2019 al 31.12.2019.				
Niveles	Total Mensual	Total Anual		
I	1.765,21	24.712,98		
II	1.659,23	23.229,19		

III	1.518,12	21.253,67		
IV	1.447,39	20.263,41		
V	1.411,88	19.766,29		
Estas tablas salariales son el resultado de incrementar las vigentes a 31 de diciembre de 2018 en el Índice de Precios al Consumo de 2018 más 0,5 puntos, es decir, 1,7 %.				
ANEXO III.- VALOR DEL TRIENIO				
Valor del trienio para el Período 01.01.2019 al 31.12.2019.				
Niveles				
I	78,11			
II	72,67			
III	65,49			
IV	61,90			
V	60,10			
Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2018 en el Índice de Precios al Consumo de 2018 más 0,5 puntos, es decir, 1,7 %.				
ANEXO IV.- VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD				
Valor del día festivo sin antigüedad para el Período 01.01.2019 al 31.12.2019.				
Niveles				
I	102,94			
II	96,82			

III	88,57			
IV	84,44			
V	82,38			
Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2018 en el Índice de Precios al Consumo de 2018 más 0,5 puntos, es decir, el 1,7 %.				
ANEXO V.- VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
Valor de los servicios extraordinarios para el Período 01.01.2019 al 31.12.2019.				
Categoría	2 o./h.	4 o./h.	6 o./h.	8 o./h.
Camarero	29,93	58,79	88,73	117,72
M. Camarero	7,41	7,41	7,41	7,41
Ayudante	22,98	41,22	60,78	82,45
M. Ayudante	5,29	5,29	5,29	5,29
Cocinero	58,91	88,27	132,36	176,48
Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2018 en el Índice de Precios al Consumo de 2018 más 0,5 puntos, es decir, el 1,7 %.				
ANEXO VI.- NOCTURNIDAD				
Plus adicional y extraordinario, consistente en el pago de	0,78	euros durante el año 2019 sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno, ...		

ANEXO VII.- MANUTENCIÓN				
... y ésta podrá deducirles	71,04	euros durante el año 2019. ...		
ANEXO VIII.- SEGURO COLECTIVO				
	Euros			
Muerte o invalidez absoluta o total por enfermedad	8.017,00			
Muerte o invalidez absoluta o total por accidente	15.584,00			
Muerte accidente de circulación	23.334,00			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 161 - Miércoles, a 24 de agosto de 2022)</b>				
código	20100035012014			
Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias	2	más la antigüedad en su caso, prorrateada mensualmente		
Artículo 8.º Antigüedad	trienios			
Artículo 10.º Trabajos en días festivos ... salario ordinario con un incremento del	75%			

Artículo 13.º Jornada de trabajo	1723	horas durante la vigencia del Convenio para todas las personas trabajadoras del sector, a excepción de las camareras de pisos		
... la jornada anual ordinaria de las personas trabajadoras de las camareras de pisos será de:				
	1723	horas durante el año 2022		
	1716	horas durante el año 2023		
	1709	horas durante el año 2024		
Artículo 17.º Nocturnidad	25%	sobre la hora ordinaria		
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES				
Tablas Salariales vigentes para el período 01/01/2022 al 31/12/2022:				
Niveles	Total mensual	Total anual		
I	1.894,99	26.529,87		
II	1.781,21	24.937,00		
III	1.629,73	22.816,24		
IV	1.553,80	21.753,18		
V	1.515,68	21.219,51		
Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2022				

Para el período 01/01/2024 al 31/12/2024 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2023				
<b>ANEXO III.- VALOR DEL TRIENIO</b>				
Valor del trienio para el Período 01/01/2022 al 31/12/2022:				
Niveles				
I	83,85			
II	78,01			
III	70,30			
IV	66,46			
V	64,52			
Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2022				
Para el período 01/01/2024 al 31/12/2024 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2023				
<b>ANEXO IV.- VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD</b>				
Valor del día festivo sin antigüedad para el Período 01/01/2022 al 31/12/2022:				
Niveles				
I	110,50			
II	103,93			
III	95,08			
IV	90,65			
V	88,44			

Año 2023:	se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2022				
Año 2024:	se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2023				
ANEXO V.- VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS					
Valor de los servicios extraordinarios para el Período 01/01/2022 al 31/12/2022:					
Categoría	2 h	4 h	6 h	8 h	
Camarero	32,13	63,11	95,25	126,37	
M. Camarero	7,96	7,96	7,96	7,96	
Ayudante	24,67	44,25	65,25	88,51	
M. Ayudante	5,68	5,68	5,68	5,68	
Cocinero	63,24	94,76	142,09	189,45	
Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2022					
Para el período 01/01/2024 al 31/12/2024 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2023					
ANEXO VI.- MANUTENCIÓN					
	76,26	euros durante el año 2022			
Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente al IPC del año 2022					



Niveles				
I	88,63			
II	82,46			
III	74,31			
IV	70,25			
V	68,20			
ANEXO IV.- VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD				
Valor del día festivo sin antigüedad para el Período 01.01.2023 al 31.12.2023.				
Niveles				
I	116,80			
II	109,85			
III	100,50			
IV	95,82			
V	93,48			
ANEXO V.- VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
Valor de los servicios extraordinarios para el Período 01.01.2023 al 31.12.2023.				
Categoría	2 h	4 h	6 h	8 h
Camarero	33,96	66,71	100,68	133,57
M Camarero	8,41	8,41	8,41	8,41
Ayudante	26,08	46,77	68,97	93,56
M Ayudante	6,00	6,00	6,00	6,00
Cocinero	66,84	100,16	150,19	200,25
ANEXO VI.- MANUTENCIÓN	80,61	euros durante el año 2023		

<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 27 - Miércoles, a 7 de febrero de 2024)</b>				
código	20100035012014			
<b>ANEXO II.- TABLAS SALARIALES</b>				
Tablas Salariales vigentes para el período 01.01.2024 al 31.12.2024				
Niveles	Total mensual	Total anual		
I	2.065,10	28.911,37		
II	1.941,11	27.175,52		
III	1.776,03	24.864,39		
IV	1.693,28	23.705,90		
V	1.651,74	23.124,32		
<b>ANEXO III.- VALOR DEL TRIENIO</b>				
Valor del trienio para el período 01.01.2024 al 31.12.2024				
Niveles	euros			
I	91,38			
II	85,02			
III	76,61			
IV	72,43			
V	70,31			
<b>ANEXO IV.- VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD</b>				

Valor del día festivo sin antigüedad para el período 01.01.2024 al 31.12.2024				
Niveles	euros			
I	120,42			
II	113,26			
III	103,62			
IV	98,79			
V	96,38			
<b>ANEXO V.- VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS</b>				
Valor de los servicios extraordinarios para el período 01.01.2024 al 31.12.2024				
Categoría	2 horas	4 horas	6 horas	8 horas
Camarero	35,01	68,78	103,80	137,71
M. Camarero	8,67	8,67	8,67	8,67
Ayudante	26,89	48,22	71,11	96,46
M. Ayudante	6,19	6,19	6,19	6,19
Cocinero	68,91	103,26	154,85	206,46
<b>ANEXO VI.- MANUTENCIÓN</b>	83,11	euros durante el año 2024		
\\\\\\				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 125 - Miércoles, a 2 de julio de 2025)</b>				
Código	20100035012014			

Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias				
percibirán	2	pagas extraordinarias		
primera	el 15 de julio	paga reglamentaria + antigüedad		
segunda	15 de diciembre	paga reglamentaria + antigüedad		
Artículo 8.º Antigüedad				
Trienios				
Artículo 10.º Trabajos en días festivos				
salario ordinario con un incremento del	75,00 %	por haber trabajado en festivo		
Artículo 13.º Jornada de trabajo				
La jornada anual ordinaria de trabajo continuada				
a excepción de las camareras de pisos				
1723	horas durante el año 2025			
1719	horas durante el año 2026			
1714	horas durante el año 2027			
1709	horas durante el año 2028			
DE LAS CAMARERAS DE PISOS				
1709	horas durante el año 2025			
1705	horas durante el año 2026			
1700	horas durante el año 2027			

1695	horas durante el año 2028			
Artículo 18.º Nocturnidad				
complemento del	25,00 %	sobre la hora ordinaria		
SECCIÓN 4.ª CONTRATOS FORMATIVOS				
A) Contrato formativo de formación en alternancia				
El salario	70,00 %	durante el primer año		
y del	80,00 %	durante el segundo año del salario correspondiente al nivel salarial V, en proporción al tiempo de trabajo efectivo		
A partir de la publicación del presente Convenio colectivo, dichos porcentajes se aplicarán al nivel salarial IV, en proporción al tiempo de trabajo efectivo				
B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios				
El salario	70,00 %	del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo		
El contenido del presente artículo será de aplicación a partir de la publicación del presente convenio				
ANEXO II.- TABLAS SALARIALES				
Tablas Salariales vigentes para el período 01.01.2025 al 31.12.2025				
Niveles	Total mensual	Total anual		

I	2.174,55	30.443,67		
II	2.043,99	28.615,82		
III	1.870,16	26.182,20		
IV	1.783,02	24.962,31		
V (hasta la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa)	1.739,28	24.349,91		
ANEXO III.- VALOR DEL TRIENIO				
Valor del trienio para el Período 01.01.2025 al 31.12.2025				
Niveles				
I	96,22			
II	89,53			
III	80,67			
IV	76,27			
V (hasta la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa)	74,04			
ANEXO IV.- VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD				
Valor del día festivo sin antigüedad para el Período 01.01.2025 al 31.12.2025				
Niveles				
I	126,85			
II	119,23			
III	109,09			
IV	104,01			
V (hasta la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa)	101,46			

ANEXO V.- VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
Valor de los servicios extraordinarios para el Período 01.01.2025 al 31.12.2025				
Categoría	2 h	4 h	6 h	8 h
Camarero	36,87	72,43	109,30	145,01
M. Camarero	9,13	9,13	9,13	9,13
Ayudante	28,32	50,78	74,88	101,57
M. Ayudante	6,52	6,52	6,52	6,52
Cocinero	72,56	108,73	163,06	217,40
ANEXO VI.- TRABAJO LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE				
Valor del plus por cada hora trabajada los días 24 y 31 de diciembre				
Para el período 01.01.2025 al 31.12.2025				
Niveles				
I	7,18			
II	6,75			
III	6,17			
IV	5,89			
IV (camareras de pisos)	5,93			
ANEXO VII.- MANUTENCIÓN				
deducirles	87,51	euros durante el año 2025		