



# Convenio Colectivo Hostelería de Murcia

ÁREA	Murcia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	30000805011981	ACTUALIZACIÓN	2024/07/30
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BORM 176 TABLAS OMITIDAS		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-hosteleria-de-c-autonoma-de-murcia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-hosteleria-de-c-autonoma-de-murcia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Hostelería. Última actualización a: 30-07-2024 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BORM 176 del tipo: TABLAS OMITIDAS.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BORM Nº 157, LUNES 10 DE JULIO DE 2023)

Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo del Sector Hostelería.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0228/2023; denominado Hostelería; código de convenio n.º 30000805011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 06/06/2023 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 5 de julio de 2023. El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.



# CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA REGIÓN DE MURCIA 2023-2025

## Capítulo I. Disposiciones generales

---

### Artículo 1. Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Región de Murcia sea cual sea el domicilio social de la empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio son:

Por la parte empresarial:

HOYTU, con domicilio social en Murcia, 30.005, C/ Acisclo Díaz n.º 5C, 3.ª planta.

HOSTECAR, con domicilio social en Cartagena (Murcia), 30201, Plaza de España, n.º 12, 2.ª planta.

Por la representación social:

FESMC-U.G.T. (Unión General de Trabajadores), con domicilio social en Murcia, 30.005, C/ Santa Teresa n.º 10, 7.ª planta.

Federación de Servicios C.C.O.O. (Comisiones Obreras), con domicilio social en Murcia, 30002, C/ Corbalán, n.º 4, 3.ª planta.

### Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal.

El Convenio es de aplicación a las empresas del sector de la Hostelería y a sus personas trabajadoras dentro del ámbito territorial de la Región de Murcia. Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de «catering», «colectividades», «de comida rápida», pizzerías, hamburgueserías, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares y salones recreativos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.



En todo caso, el sector de hostelería es el determinado como ámbito funcional el vigente Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El ámbito temporal de este Convenio se fija con efectos de vigencia desde el 1 de marzo de 2023 al 31 de diciembre de 2025. Salvo denuncia expresa y válida, se prorrogará la vigencia automáticamente por periodos anuales.

### **Artículo 4. Denuncia.**

La denuncia de este Convenio deberá ser formalizada por escrito ante la Dirección General de Trabajo u organismo competente y notificado a la otra parte legitimada para su negociación, siempre que se realice con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento. Serán competentes para realizarla las organizaciones de Hostelería de la Región de Murcia, o las centrales sindicales con legitimación en el sector, conjunta o separadamente.

### **Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.**

- a) Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tendrán las consideraciones de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación.
- b) Los incrementos salariales que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global anual, superen las aquí establecidas.
- c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por las personas trabajadoras que excedan de lo pactado.
- d) Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

### **Artículo 6.- Comisión Paritaria.**

Se establece una Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Negociación, compuesta por la Centrales Sindicales y Organizaciones de Empresarios firmantes del Convenio Colectivo.

Estará compuesta por ocho vocales de entre los componentes de la Comisión negociadora, de los cuales cuatro serán designados por las centrales sindicales y cuatro por las asociaciones de empresarios, y presidida alternativamente por un representante de la parte empresarial y de la parte sindical.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a



petición fundada por los vocales de una parte y otras.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o judicial.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento mediante la votación correspondiente, bastando para la toma de acuerdos la mayoría simple.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados por sus asesores, que tendrán voz, pero no voto.

Las reuniones ordinarias serán convocadas con diez días de antelación mediante correo electrónico con acuse de recibo y las extraordinarias, con la misma antelación, pero mediante burofax.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

## **Capítulo II. Contratación**

---

### **Artículo 7. Contratación.**

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades contractuales pre vistas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La definición de los distintos modelos de contratación será la siguiente:

#### **A.- FIJOS DISCONTINUOS EN HOSTELERÍA**

##### **1.- Definición.**

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

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.



También podrían celebrarse contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras fijas discontinuos tendrán las siguientes garantías:

A.- La retribución que vinieran percibiendo según su categoría y salario establecido en el presente convenio colectivo para la misma.

B.- Todos los derechos y obligaciones del Convenio colectivo para la industria de Hostelería de la Comunidad Autónoma de Murcia, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, excepto aquellos que no sean repartibles proporcionalmente que los tendrán mientras prestan servicios para la empresa.

C.- Que no se contraten personas trabajadoras con contrato de duración determinada de la categoría profesional en la que existan personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamados.

## 2.- Llamamiento

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamados al trabajo, según exija la actividad de la empresa por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, y en caso de igualdad por la mayor edad cese se realizará de forma inversa al llamamiento.

El llamamiento podrá ser realizado por medios electrónicos (SMS, WhatsApp, mail...), el plazo de antelación será de 72 horas salvo en personas trabajadoras desplazadas en el extranjero que será de 7 días. Para el caso de no reincorporación pese al llamamiento en el período establecido se considerará baja voluntaria, siendo preciso para ello que se reitere el llamamiento y trascurra de nuevo el plazo señalado. La persona trabajadora se obliga a notificar el medio electrónico por el que desea recibir las comunicaciones, y los cambios que pueda realizar.

## B.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

## C.- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona



sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

#### D.- CONTRATO DE RELEVO

Las Empresas de común acuerdo con el interesado, deberán facilitar la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, conforme a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

#### E.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

La regulación de las horas complementarias se ajustará a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, acordándose que éstas puedan ser hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas.

Caso que durante un período continuado de 12 meses se realice un número de horas complementarias superior al 40 por 100 de la jornada ordinaria de trabajo pactada, el trabajador tendrá derecho a la consolidación como jornada ordinaria de las horas correspondientes a ese 40 por 100.

### **Artículo 8. Vacantes.**

Las vacantes que se produzcan en la empresa serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores, por parte de la dirección, en el momento en que se produzcan.

### **Artículo 9. Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y temporales.**

Se estará en este punto a lo dispuesto en el vigente Acuerdo Laboral para el Sector de la Hostelería.



## **Artículo 10. Preaviso en caso de cese voluntario.**

La persona trabajadora que tenga la intención de cesar al servicio de la empresa deberá preavisar con la antelación mínima de veinte días, si su Categoría Profesional está encuadrada en el Grupo I de cualquiera de las Áreas Funcionales y de diez días para el resto de las personas trabajadoras.

El incumplimiento, por parte del trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, 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 preaviso, serán sancionados con la pérdida de la parte proporcional de la paga extraordinaria que le corresponda.

La empresa que no abone las cantidades que correspondan a la persona trabajadora que cause baja voluntaria el día de su cese efectivo, deberá abonar un día de salario por cada día de retraso en el pago.

En caso de falta de preaviso, la empresa tendrá cinco días para practicar la correspondiente liquidación y pago de la misma.

## **Capítulo III. Clasificación profesional**

---

### **Artículo 11. Categorías profesionales.**

El sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se ha establecido, en virtud del ALEH vigente, por medio de grupos profesionales.

En consecuencia y tratándose de una materia reservada al ámbito sectorial estatal, que no puede ser negociada en ámbito distinto, habrá de estarse a lo dispuesto en el citado Acuerdo, ambos inclusive, o concordantes, durante todo el período de su vigencia.

La Comisión Paritaria incorporará, en la tabla salarial, las nuevas categorías establecidas en el ALEH vigente con sus correspondientes salarios a acordar.

### **Artículo 12. Trabajo de superior categoría.**

En todo lo referente a Categorías Profesionales, contenido de la prestación laboral y su encuadramiento en grupos profesionales y áreas funcionales, así como en cuanto a Movilidad Funcional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

La persona trabajadora que desempeñe un trabajo superior al de su categoría profesional, percibirá el salario que a tal categoría le corresponda, así como el reconocimiento de las condiciones laborales derivadas de la misma.

Este desempeño de un trabajo de superior categoría, no podrá tener una duración superior a tres meses



consecutivos o seis meses en cómputo anual, a partir de los cuales se consolidará la categoría superior desempeñada.

## **Capítulo IV. Condiciones económicas**

---

### **Artículo 13. Salario Base.**

Son los que se detallan en la tabla salarial

### **Artículo 14. Revisión salarial**

La subida salarial será:

Para el año 2023 será del 15,8%, sobre las tablas salariales del año 2018.

Para el año 2024 será, del 3% sobre las tablas salariales del 2023,

Para el año 2025 será del 3% sobre las tablas salariales de 2024

Se establece un Plus SMI, durante los tres años de vigencia del convenio y no prorrogable en ningún caso, de tal forma que, si una vez producidos los incrementos señalados para los años 2023, 2024 y 2025, alguna categoría/nivel profesional estuviera por debajo del SMI indicado (en cómputo anual y teniendo en cuentas los complementos salariales legalmente aplicables) se le garantizaran un incremento adicional del 0,5% sobre el SMI para cada uno de los tres años de vigencia del convenio y ello en tanto en cuanto no se alcance el mínimo señalado, una vez alcanzado no podrán tener incrementos adicionales.

En el año 2023 este plus no podrá sufrir variación alguna, aunque antes del 31 de diciembre se modificara la cuantía del SMI.

### **Artículo 15. Día de pago y mora en el pago.**

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución antes del día 5 del mes siguiente al trabajado. En el caso de que se incumpliera esta obligación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 16. Complemento «ad personam»**

A efectos del día 1 de Agosto de 1.998 quedó suprimido el Complemento Personal de Antigüedad.

Las personas trabajadoras que en fecha 31.12.97 percibían el mencionado complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la normativa anterior, queda sustituido dicho concepto por un complemento «ad personam», de carácter no absorbible ni compensable, por la misma cuantía.

Aquellas personas trabajadoras que en fecha 31.12.97 estuvieran en trance de adquisición de un nuevo



porcentaje de antigüedad, verán incrementado el complemento «ad personam» referido, en aquella cuantía y en la fecha en que hubiera devengado el porcentaje de antigüedad referido, calculado sobre el salario del año 1997.

## **Artículo 17. Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 horas de la mañana tendrán la consideración de horas nocturnas, y se abonarán con el siguiente recargo:

De las 10 de la noche a 1 horas de la mañana: Retribución del salario base sin recargo.

De las 1 de la mañana a 6 horas de la mañana: Con un recargo del 25% del salario base.

A las personas trabajadoras que presten servicios en trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza se le incrementará, durante el periodo de tiempo que lo realicen, su salario base en un 10%.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del presente convenio viniesen disfrutando condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente artículo, estas les serán respetadas.

## **Artículo 18. Manutención.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa y durante los días que preste servicio, la manutención. Dicho complemento en especie, podrá sustituirse mediante la entrega de:

Año 2023, 6,79 € mensuales,

Año 2024, 6,99€ mensuales

Año 2025, 7,20€ mensuales

Siempre que así lo pida la persona trabajadora, salvo en cafeterías, en la que la sustitución antes prevista corresponde decidirla a la empresa.

La manutención en especie será sana, abundante y bien condimentada con menús variados. El personal con alguna clase de régimen alimenticio impuesto por prescripción facultativa recibirá menús adecuados.

Están exentas de dar manutención en especie las empresas que no sirvan comidas ni posean cocina.

Este complemento no se abonará a los trabajadores que presten servicios menos de 20 horas a la semana.

## **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias serán dos. Una en Navidad y otra en el mes de junio. La cuantía será equivalente a una mensualidad de su salario más complemento «ad personam». Las referidas gratificaciones serán pagaderas el 20 de diciembre y el 15 de junio respectivamente y podrán ser prorrateadas por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.



En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán consideradas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

## **Artículo 20. Horas extraordinarias.**

El trabajo y abono de las horas extraordinarias se registrarán por las normas vigentes sobre esta materia.

El costo de la hora extraordinaria para cada persona trabajador se obtendrá durante el periodo de vigencia del presente Convenio, con arreglo a una operación en la que:

El dividendo será la suma del salario base más pagas extraordinarias, más plus manutención, más complemento «Ad personam», más premio de vinculación.

El divisor será el número de horas anuales de trabajo efectivo.

## **Artículo 21. Matrimonio de personas trabajadoras.**

Las personas trabajadoras que contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios, percibirán con cargo a la empresa un premio de nupcialidad consistente en:

Año 2023 90,80-€

Año 2024 93,52-€

Año 2025 96,32-€

## **Artículo 22. Premio de vinculación en el servicio.**

Para premiar la permanencia de las personas trabajadoras y su vinculación al servicio de la empresa, se abonará un premio de 30 días de salario base más Complemento «Ad Personam» pagaderas al 15 de septiembre de cada año.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año en la empresa percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

## **Artículo 23. Plus de distancia y transporte.**

Con objeto de resarcir a la persona trabajadora por sus desplazamientos desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa, las empresas entregarán a cada persona trabajadora la cantidad anual de:

Año 2023 611,25.-€ que se harán efectivas a razón de 50,93.-€, mensuales.

Año 2024 629,59.-€ que se harán efectivas a razón de 52,47.-€, mensuales.

Año 2025 648,48.-€ que se harán efectivas a razón de 54,04.-€, mensuales.

El devengo de dicho plus será en 11 meses, pero su abono será en 12 mensualidades.



## **Artículo 24. Ropa de trabajo.**

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados o, en caso contrario, a su compensación en metálico.

En los reglamentos internos, se señalarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropa de trabajo, que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo.

El costo de la limpieza de la ropa de trabajo que, inexcusablemente, requiera ser llevada a tintorería, será por cuenta de la empresa.

## **Capítulo V. Jornada laboral**

---

### **Artículo 25. Jornada laboral.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes en el cómputo anual, a una jornada máxima de 1.822 horas, igualmente de trabajo efectivo.

### **Artículo 26. Descanso semanal.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

### **Artículo 27. Horario de trabajo.**

El horario será establecido con arreglo a la normativa vigente.

### **Artículo 28. Control de horario.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán un sistema de control de entrada y salida adecuado a las características de las mismas. Tal control será obligatorio y cualquier persona trabajadora tendrá derecho a comprobar sus horas efectivas de trabajo

### **Artículo 29. Vacaciones.**

Se establece un periodo anual retribuido de 31 días naturales de vacaciones, las que comenzarán en día laborable y se disfrutaran ininterrumpidamente. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador, de acuerdo con la empresa, podrá solicitar el disfrute de forma no ininterrumpida.



Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el trabajador preste servicio, podrán compensarse de una de estas tres formas:

- a) O abonarlas con el recargo legal correspondiente, juntamente con la mensualidad.
- b) O añadirlos a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados.
- c) O bien disfrutarlos mediante el descanso compensatorio correspondiente.

En el caso a) de los anteriormente citados, la opción de dicha elección habrá de hacerse de mutuo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora. En los casos b) y c), la elección corresponderá a la persona trabajadora.

## **Artículo 30. Licencias.**

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio y/o unión de hecho debidamente inscrito en el registro correspondiente de la persona trabajadora, quince días.
2. Por nacimiento, el legalmente previsto.
3. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita en el registro, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tres días.

En las situaciones no contempladas expresamente en el párrafo anterior será de aplicación el artículo 37.3) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Exámenes: Tiempo necesario para concurrir a exámenes, avisando a la empresa con la antelación suficiente, y justificación posterior de haber concurrido al examen.
5. Se establece un día por asuntos propios al año.

En los casos previstos en los apartados 2 y 3, estos permisos se incrementarán en la siguiente escala: Un día más si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de las provincias limítrofes, tres días más en el resto de España.

Para lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 31. Lactancia.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La persona trabajadora podrá, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de



media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen que, en su opinión, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

## **Capítulo VI Seguridad y salud**

---

### **Artículo 32. Seguridad y salud en el trabajo.**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y las personas trabajadoras y las competencias que en esta materia tienen los Delegados/as de Prevención y Comités de Prevención.

Trabajo tóxico, penoso o peligroso. Cuando una empresa, afectada por el presente Convenio, prestase servicios dentro del recinto de otra, cuya actividad desarrollada dentro del mismo estuviese declarada, como tóxica, penosa o peligrosa, de conformidad con el pronunciamiento del órgano competente en la materia, sobre cada uno de los puestos de trabajo que pudieran verse afectados, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Durante la vigencia del convenio, la Comisión Paritaria desarrollará una Comisión de Sectorial de Salud Laboral.

### **Artículo 33. Revisión médica.**

Las empresas del sector con carácter obligatorio y de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, efectuarán un reconocimiento médico anual y específico a todas las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras se someterán a este reconocimiento con carácter voluntario, a excepción de los que estén obligados por la normativa vigente.

Las revisiones médicas serán llevadas a cabo indistintamente por los servicios médicos oficiales o servicios médicos asistenciales de las Mutuas patronales.

### **Artículo 34. Prescripción de reposo.**

Cuando a una persona trabajadora por padecimiento crónico o prescripción médica tuviese que guardar reposo, antes o después de la administración de una dosis medicamentosa, se le concederá media hora a tal efecto y siempre que dicha necesidad se justifique con la oportuna prescripción médica.

## Capítulo VII. Condiciones especiales

---

### **Artículo 35. Seguro de accidentes y Ayuda por fallecimiento.**

Las empresas concertarán una póliza de seguros, que comprenderá a todas sus personas trabajadoras por las eventualidades de muerte por accidente o incapacidad laboral permanente derivada de accidente laboral y no laboral, por un capital de 36.000.€.

Cuando una persona trabajadora falleciese por muerte natural, perteneciendo a la plantilla de una empresa de las afectadas por este Convenio, ésta abonará a sus herederos legales cuatro mensualidades de sus haberes.

### **Artículo 36. Complemento por IT.**

Todas las personas trabajadoras regidos por este Convenio en situación de incapacidad temporal, motivada por accidente laboral, enfermedad profesional, intervención quirúrgica u hospitalización percibirán de las empresas la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100 por ciento de la base ordinaria de cotización hasta el final del proceso de IT, siempre que la relación laboral no se haya extinguido o se haya terminado el llamamiento en el supuesto de trabajadores fijos discontinuos en cuyo caso no se abonará complemento por la empresa. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador la mencionada diferencia únicamente en la primera baja en el año natural.

### **Artículo 37. Jubilación especial a los 64 años.**

Las partes firmantes del presente Convenio se acogen a lo que determina el R.D. 1.194/85, de 17 de julio, sobre jubilación especial a los 64 años, en todo caso se estará a legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 38. Jubilación obligatoria.**

Al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, se establece la presente cláusula de Jubilación obligatoria, mediante la cual el contrato de trabajo se extinguirá automáticamente cuando la persona trabajadora alcance una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la



calidad del empleo.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Por parte de la empresa se llevará a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

## Capítulo VIII. Garantías sindicales

---

### Artículo 39. Acción sindical.

1. Los/as Delegados/as y Comités de empresa tendrán los derechos que la ley determine o los que en Leyes posteriores se contengan.
2. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a afiliarse a cualquier sindicato que estuviese legalmente constituido, sin que el empresario pueda coartar de forma alguna el ejercicio de esta libertad de derecho.
3. El empresario no podrá formar sindicato de trabajadores dentro de su empresa, ni apoyar a ningún sindicato de la misma.
4. El empresario no podrá tomar medidas disciplinarias ni de ningún otro carácter contra la persona trabajadora por sus ideas u opiniones políticas o religiosas.
5. Podrán celebrarse asambleas según lo dispuesto en los artículos 77 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Los miembros del Comité de empresa y los Delegados/as de personal como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados/as de personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:  
Hasta 100 personas trabajadoras, 15 horas.  
De 101 a 250 personas trabajadoras, 20 horas.  
De 251 a 500 personas trabajadoras, 30 horas.  
De 501 a 750 personas trabajadoras, 35 horas.  
De 751 en adelante, 40 horas.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de empresa y en su caso de los Delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de 40 horas mensuales



para cada uno de ellos.

7. Los componentes de la Comisión paritaria tendrán, además, derecho a 8 horas mensuales abonadas, al objeto de su dedicación a la misma. Los miembros del Comité de empresa y Delegados/as de personal procurarán avisar con la mayor antelación para la utilización de sus horas.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario laboral**

---

### **Artículo 40 -Régimen disciplinario laboral.**

Se estará a lo dispuesto en el vigente Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería.

## **Capítulo X. Igualdad en el trabajo y acoso**

---

### **Artículo 41. Igualdad en el trabajo.**

Las partes establecen la remisión en este aspecto a lo que se disponga en la normativa de aplicación y a lo acordado en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal en vigor.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la adopción de las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de embarazo, maternidad, etc., no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora.

Todas las referencias en el texto del convenio a <<trabajador>>, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio.

### **Artículo 42. Acoso sexual.**

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la persona trabajadora objeto de la misma. De conformidad a lo dispuesto



en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de las personas trabajadoras, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto.

## **Capítulo XI. Otras disposiciones**

---

### **Artículo 43. Régimen especial de retribuciones para empresas deficitarias o con pérdidas.**

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio en los términos previstos en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, deberán, pactar con los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, con el conjunto de los mismos en los términos previstos en el artículo 41 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación de dicho descuelgue, así como las condiciones del mismo (límites temporales, condiciones de reenganches, etcétera). Dicho acuerdo será trasladado a la Comisión Paritaria de este Convenio para conocimiento y registro.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los quince días siguientes de haberse producido.

De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, podrá acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a la inaplicación del incremento económico del Convenio colectivo, quedando el resto de materias sujetas a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La representación legal de las personas trabajadoras, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.



## **Artículo 44. Formación Continua.**

Se estará a lo establecido al respecto en el Acuerdo Estatal Sectorial sobre la Formación Continua en Hostelería, suscrito al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 45. Atrasos.**

Los atrasos salariales que se produzcan a la fecha de publicación del presente Convenio serán abonados por las empresas a sus personas trabajadoras en un plazo no superior a 60 días a contar desde la fecha de dicha publicación en el B.O.R.M.

## **Artículo 46. ALEH.**

Si durante la vigencia del presente convenio en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Interconfederal sobre «articulación de la negociación colectiva», se incorporasen nuevas materias en el ALEH, la Comisión Paritaria se reunirá a los efectos de su aplicación, en su caso, en el ámbito del presente Convenio.

## **Artículo 47. Solución extrajudicial de Conflictos Laborales.**

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren en su totalidad, y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de aplicación, que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo

## **Artículo 48. Observatorio sectorial.**

Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante la vigencia de este acuerdo se crea un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado por la representación de las Entidades y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, 2 por la parte social y 2 de patronal que realizará los correspondientes análisis de la realidad sectorial y recabará información sobre la evolución de las condiciones aquí pactadas y en su caso abordará las adaptaciones necesarias para modificar el convenio para adaptarlo a la realidad social.

Los resultados y conclusiones que se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial durante la vigencia del Convenio Colectivo, serán llevados por las partes a la Comisión Negociadora del Convenio.

El Observatorio se dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

## **Artículo 49. Bolsa de trabajadores/as de Hostelería.**

En colaboración con la Comunidad Autónoma y en aras de una total profesionalización del sector y una mejora en el empleo y en la prestación de los servicios que redunden igualmente en un incremento del turismo en nuestra Comunidad, se crea una bolsa de trabajadores del sector de hostelería y en la que podrán incluirse todas las personas trabajadoras que lo estimen oportuno. A los citados trabajadores/as se les intentara dar aquella formación que redunde en su formación profesional, atención al cliente y puesta en valor de nuestro Sector, como ejemplo de la formación podríamos indicar la de idiomas en sus nociones básicas, psicología, cocina, valores y monumentos de nuestra Comunidad etc.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

También serán fijos discontinuos, las personas trabajadoras que sin haber formalizado dicho contrato escrito a 1 de Enero de 1998, hubieran prestado servicios para la misma empresa durante al menos 3 años consecutivos con un promedio de 150 días de trabajo cada año. El computo para el cálculo de los días se efectuará tomando como período anual el año natural, esto es, del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Quedarán expresamente excluidos como días trabajados a los efectos de dicho computo aquellos períodos trabajados que, con sujeción a la modalidad contractual aplicable, obedezcan a circunstancias que no sean consideradas como periódicas, permanentes o habituales en la empresa.

Con relación a las personas trabajadoras que adquieran su condición de Fijos Discontinuos por cumplir las condiciones establecidas en el párrafo anterior, y dado que la presente figura contractual se reguló ex novo, en el anterior convenio colectivo, la antigüedad de los trabajadores será del 1 de Enero de 1.998, salvo pacto expreso entre las partes.

Asimismo, adquirirán en un futuro la condición de fijos discontinuos, aquellas personas trabajadoras que presten servicios durante tres años consecutivos, 150 días cada año, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior y que sean contratados para una cuarta temporada consecutiva.

Los contratos fijos discontinuos celebrados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001, se rigen por las normas legales vigentes en dichas fechas, por lo tanto le es de aplicación, de un lado, el límite de jornada contemplado en el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre y, de otro, la posibilidad de acordar el establecimiento de un límite de jornada superior, por aplicación de lo dispuesto en la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, así, las partes acuerdan que, dadas las razones que concurren el sector de hostelería, y al objeto de evitar situaciones de desigualdad entre trabajadores que realizan la misma actividad, se establece como jornada máxima, la acordada para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Así, se acuerda que los contratos fijos discontinuos celebrados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001, tendrán como límite de jornada un número de horas al año inferior al establecido el presente convenio colectivo, de modo que queda sin efecto alguno el límite de que dicha jornada deba ser inferior al 77%



de la jornada anual prevista en dicho artículo.

En todo caso se habrá de estar a lo establecido en la legislación vigente.

## **SISTEMA DE PORCENTAJE.**

---

Queda abolido el sistema de porcentaje, excepto en aquellas empresas que al 31 de diciembre de 1.979 continuaran aplicándolo.

## **ANEXO I.- Regulación de los contratos fijos discontinuos, sucesión de empresas y categorías en el sector de colectividades -independientemente de que se trate de comida In Situ o a domicilio- y en particular en comedores escolares**

---

### 1.- Objeto

Personas trabajadoras fijas discontinuas

Se considerarán personas trabajadoras fijas discontinuas, los que estando incluidos en los supuestos previstos en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido contratados como tales o los que estando vinculados con la empresa temporalmente en Mayo de 1996, hayan realizado al menos las campañas 1996-1997 y 1997-1998 en el mismo centro de trabajo en el que prestaban sus servicios en mayo de 1996. Dicha condición la adquirirán desde el 1/1/98, al ser una figura regulada ex novo en el sector, obligándose las empresas a contratarlos bajo dicha modalidad contractual para la realización de los sucesivos trabajos de comedores escolares de aquel centro de trabajo en virtud del cual han adquirido la condición de fijos discontinuos, durante el curso escolar. La jornada de contratación podrá ser a tiempo completo o de duración inferior a 8 horas, según la necesidad de prestación de servicios, pudiendo ser aumentada o disminuida según exija el volumen de actividad de la empresa.

Las partes acuerdan expresamente la utilización del contrato de trabajo fijo discontinuo a tiempo parcial.

### 2.- Llamamiento

Las personas trabajadoras Fijas discontinuas serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada Categoría o Nivel Profesional, y según exija el volumen de actividad de la empresa en el centro de trabajo en el cual fueron contratados o hayan adquirido la condición de Fijos Discontinuos, sin que tenga ningún tipo de relevancia cualquier otra actividad de la empresa en cualquier otro centro de trabajo. En caso de tener la misma antigüedad, prevalecerá la mayor edad. El llamamiento se efectuará por escrito, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, teniendo este la obligación de notificar un domicilio a la empresa. El trabajador deberá tener conocimiento de la convocatoria al menos con una semana de antelación al inicio de la prestación de servicios, siempre y cuando se tenga conocimiento del mismo.



El llamamiento podrá ser realizado por medios electrónicos (SMS, WhatsApp, mail...), el plazo de antelación será de 72 horas salvo en trabajadores desplazados en el extranjero que será de 7 días. Para el caso de no reincorporación pese al llamamiento en el período establecido se considerará baja voluntaria, una vez se reitere el llamamiento y trascurra el plazo señalado. La persona trabajadora se obliga a notificar el medio electrónico por el que desea recibir las comunicaciones, y los cambios que pueda realizar.

Caso de que desde el inicio del curso escolar hayan transcurrido más de treinta días sin que una persona trabajadora fuera llamada, la empresa deberá comunicarle las razones de la falta de llamamiento, así como a la representación sindical del centro de trabajo.

Para el llamamiento en cada centro de trabajo siempre tendrán prioridad, respecto del resto de las personas trabajadoras fijas discontinuas de la empresa, los fijos discontinuos que hayan adquirido dicha condición por el desempeño de su trabajo en ese centro de trabajo, independientemente de su antigüedad.

La persona trabajadora que sea postergada en el llamamiento podrá ejercer las acciones reconocidas en la legislación vigente.

En caso de que una persona trabajadora no fuera llamada, por falta de volumen de actividad, durante todo el curso escolar, no tendrá derecho a percibir cantidad por concepto alguno.

El cese en el trabajo se hará de forma inversa al llamamiento. El llamamiento podrá hacerse por un número de horas inferior a la jornada ordinaria cuando no sea necesaria la realización de ésta última, y el cese también podrá realizarse de forma parcial en la misma circunstancia anteriormente reseñada.

Los períodos de Navidad y Semana Santa serán considerados como vacacionales, y en los cuales deberá ser disfrutadas la totalidad de las vacaciones.

### 3.- Subrogación.

Se aplicará lo dispuesto en el Acuerdo Laboral para el sector de Hostelería vigente en cada momento.

### 4.- Liquidación

El empresario, con ocasión de la terminación del contrato o de la interrupción, en los casos de fijos/as discontinuo/as, al comunicar a las personas trabajadoras dicha circunstancia, deberá entregar en ambos casos una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese de actividad.

Los recibos de finiquito firmados por las personas trabajadoras fijas discontinuas al concluir el período de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

### 5.- Categorías profesionales

En el Sector de Colectividades, existirán las categorías existentes en el Acuerdo Marco.

La comisión paritaria estudiará cualquier categoría que exista en el sector, definiendo su función y sometiendo su estudio a la comisión negociadora del ALEH.

Si existiera alguna categoría cuyo salario no hubiese sido recogido, la comisión lo fijará antes del 31 de



diciembre del presente año.

## **FIRMANTES.**

---

Por la parte empresarial,

HOYTÚ - Federación de Empresarios Región de Murcia de Hostelería y Turismo

Fdo.: Jesús Jiménez Avellaneda

Fdo.: Laura Mateo Vivancos

Fdo.: Juan Antonio Gálvez Peñalver

HOSTECAR - Asociación de Empresarios de Hostelería y Alomamientos  
Turísticos de Cartagena y su Comarca

Fdo.: Francisco Garnero Lorente

Fdo.: Rafael Candel Marín

Por la parte social,

UGT - Unión General de Trabajadores de la Región de Murcia:

Fdo.: José Hernández Aparicio

Fdo.: Marina Montesinos Martínez

Fdo.: Juan Antonio Tomás Vidal

CCOO - Comisiones Obreras de la Región de Murcia:

Fdo.: Ángel Alcaraz Andreu

Fdo.: Iñaki Ortuñez Suescun

Fdo.: Teresa Fuentes Rivera

## **TABLAS AÑO 2023.**

---











AREA FUNCIONAL SEXTA: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS															
ANO 2023		1		2		3		4		5		6			
CATEGORÍAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	HOT. 4 Y 5* REST. 4 Y 5		HOT. 3* HOT-REST REST 3*		HOT. 1 Y 2* HOS. Y PEN. REST. 1 Y 2		CAFETERÍAS CERVECERÍAS Y BARES		CASINOS ESP. 1ª Y 2ª		CASINOS 3ª Y 4ª		SALONES RECREAT. BILLARES	
		Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>															
Responsable de Servicio	Responsable de Servicio														
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>															
Técnico de Servicio y Otros Titulados en Ciencias de la Salud	Fisioterapeuta Dietista Otros Titulados en C. S														
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>															
Especialista de Servicio	Socorrista Esp. Primeros Auxilios Animador Turístico o de Tiempo libre Monitor Deportivo Pinchadiscos-Discjockey Masajista Quiromasajista Esteticista Especialista Termal o de Balneario Hidroterapeuta Esp. Atención al cliente														
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>															
Auxiliar de Servicio	Auxiliar de Servicio Aux.de Atención al cliente Aux.de Piscina o Balneario														

### REVISIÓN SALARIAL (BORM Número 172 - Jueves, 25 de julio de 2024)

Resolución de 4 de julio de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial para el año 2024 del convenio colectivo del sector Hostelería.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Tabla Salarial con número de expediente 30/01/0167/2024; denominado Hostelería; código de convenio nº 30000805011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 17/06/2024 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 4 de julio de 2024.-El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

### ACUERDO TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERIA DE LA REGIÓN DE MURCIA.

En la ciudad de Murcia, siendo las 8,30 horas del LUNES día 17 de JUNIO de 2024, y en la sede de la OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.

Comparecen los miembros de la COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA



REGIÓN DE MURCIA:

- De una parte, D.ª MARÍA TERESA FUENTES RIVERA y D.ª ANA BELÉN RAEZ VARGAS, por CCOO.

D. JUAN ANTONIO TOMÁS VIDAL Y D.ª MARINA MONTESINOS MARTÍNEZ, por UGT.

- De otra parte, HOYTU, representada por D.ª LAURA MATEO VIVANCOS Y D. JUAN ANTONIO GÁLVEZ PEÑALVER.  
HOSTECAR, representada por D. RAFAEL CANDEL MARÍN.

Esta reunión se enmarca en el procedimiento de negociación 2024-036-RN iniciado el día 3 de mayo de 2024, consecuencia de la solicitud de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Hostelería de la Región de Murcia.

Ambas partes acuerdan la firma de las tablas salariales que se adjuntan como anexo a la presente acta, para su publicación.



AREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES. PISTA PARA CATERING																
AÑO 2024	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	1		2		3		4		5		6				
CATEGORÍAS DEL III ACUERDO LABORAL		HOT. 4 Y 5* REST. 4 Y 5		HOT. 3* HOT-REST REST 3*		HOT. 1 Y 2* HOS. Y PEN. REST. 1 Y 2		CAFETERÍAS CERVECERÍAS Y BARES		CASINOS ESP. 1ª Y 2ª		CASINOS 3ª Y 4ª		SALONES RECREAT. BILLARES		
		Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>																
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Sala	1.266,83		1.149,18		1.058,89		1.149,18		1.192,95		1.192,95				
	1º Jefe de Comedor															
	Maestresala															
	1º Encargado de Mostrador															
	1º Encargado															
	1º Jefe de Sala															
Jefe Operaciones de Catering	Barman															
	Jefe de Operaciones			1.028,78												
2º jefe Restaurante o Sala	2º Jefe de Comedor	1.222,98		1.058,89		1.042,48		1.089,00		1.042,48		1.042,48				
	2º Encargado de Mostrador															
	2º Encargado															
	2º jefe de Sala															
	Mayordomo de Piso															
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>																
Jefe de Sector	3º Jefe de Sector	1.190,15		1.034,36		1.017,36										
Jefe Sala de Catering	Jefe de Sala					1.017,36										
Camarero	Camarero	1.149,18		1.017,36		1.017,36		1.017,36		1.017,36		1.017,36				
	Dependiente de 1º															
	Dependiente															
	Cafetero															
	Cajero de Comedor															
	Camarero de Piso															
Barman	Planchista															
	Barman							1.089,00		1.089,00		1.089,00				
Sumiller	2º Barman															
	Jefe de Sumiller	1.190,15		1.034,36		1.017,36										
Supervisor de Catering	Supervisor					1.017,36										
	Ayudante de Supervisor															
Supervisor Colectividades	Jefe de Equipo					1.017,36										
	Supervisor Colectividades					1.017,36										
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>																
Ayudante de Camarero	Ayudante Camarero	1.028,78		1.012,45	9,27 €	1.012,45	9,27 €	1.008,58	13,14 €	1.008,58	13,14 €	1.008,58	13,14 €			
	Ayudante															
	Ayudante Planchista															
	Ayudante Barman															
	Ayudante Cafetero															
	Dependiente 2º															
	Ayudante de Dependiente															
	Ayudante Pisos															
	Aprendiz															
	Aprendiz de Camarero															
Preparador Montador de catering	Preparadores					1.012,45	9,27 €									
Conductor Equipo Catering	Conductor Equipo Catering					1.012,45	9,27 €									
Ayudante Equipo Catering	Ayudante de Equipo					1.012,45	9,27 €									
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>																
Auxiliar Colectividades	Auxiliar Colectividades					1.000,91	20,81 €									
Auxiliar de Preparación o Montaje de Catering	Ayudante de Preparación					1.000,91	20,81 €									

TABLAS OMITIDAS (BORM Número 176 - Martes, 30 de julio de 2024)

Corrección de error en la Resolución de 4 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial para el año 2024 del convenio colectivo del sector Hostelería, publicada con el número 3874.

Advertido error en la publicación número 3874, aparecida en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 172, de fecha 25 de julio de 2024, se rectifica de oficio en lo siguiente:



Habiéndose omitido anexos de dicha Resolución, se publica a continuación de manera íntegra el anuncio.

Resolución de 4 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de tabla salarial para el año 2024 del convenio colectivo del sector Hostelería.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Tabla Salarial con número de expediente 30/01/0167/2024; denominado Hostelería; código de convenio nº 30000805011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 17/06/2024 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 4 de julio de 2024.-El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

#### ACUERDO TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERIA DE LA REGIÓN DE MURCIA.

En la ciudad de Murcia, siendo las 8,30 horas del lunes día 17 de junio de 2024, y en la sede de la OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.

Comparecen los miembros de la COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA REGIÓN DE MURCIA:

- De una parte, D.<sup>ª</sup> MARÍA TERESA FUENTES RIVERA y D.<sup>ª</sup> ANA BELÉN RAEZ VARGAS, por CCOO.

D. JUAN ANTONIO TOMÁS VIDAL Y D.<sup>ª</sup> MARINA MONTESINOS MARTÍNEZ, por UGT.

- De otra parte, HOYTU, representada por D.<sup>ª</sup> LAURA MATEO VIVANCOS Y D. JUAN ANTONIO GÁLVEZ PEÑALVER. HOSTECAR, representada por D. RAFAEL CANDEL MARÍN.

Esta reunión se enmarca en el procedimiento de negociación 2024-036-RN iniciado el día 3 de mayo de 2024, consecuencia de la solicitud de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Hostelería de la Región de Murcia.

Ambas partes acuerdan la firma de las tablas salariales que se adjuntan como anexo a la presente acta, para su publicación.





































	2º Conserje	1.115,71																	
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>																			
Recepcionista	Recepcionista	1.115,71	984,53	979,77				1.158,20										1.128,93	
Conserje	Conserje	1.037,54	982,75	973,39				1.158,20										1.128,93	
	Conserje (Sección 8)																		
Administrativo	Tenedor de cuentas	1.155,49	1.004,23	998,82			989,31	1.158,20						1.128,93					
	Interventor																		
	Contable																		
	Oficial de 1ª																		
	Oficial de 2ª																		
	Facturista																		
	Cajero (Sección 5)																		
	Cajero General																		
Relaciones Públicas	Relaciones Públicas	1.115,71	984,53	979,77				1.158,20										1.128,93	
Comercial	Comercial	1.037,54	982,75	973,39				1.158,20										1.128,93	
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>																			
Ayudante de Recepción	Ayudante de Recepción	998,82	974,97				1.131,64	1.099,75											
	Ayudante de Conserjería																		
	Ayudante de Conserje																		
	Interprete																		
Ayudante Administrativo	Oficial de Contabilidad	1.115,71	984,53	979,77			982,96	1.115,71										1.097,05	
	Auxiliar Oficina y Contabilidad																		
	Auxiliar de Caja																		
	Auxiliar Contable																		
Telefonista	Telefonista de 1ª	1.115,71	984,53	979,77			982,96	1.115,71										1.097,05	
	Telefonista de 2ª																		
	Telefonista																		
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>																			
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Portero	998,82	982,96	976,54			976,54	1.131,64										1.099,75	
	Portero de Coches																		
	Portero Recibidor																		
	Portero Accesos																		
	Portero de Servicios																		
	Vigilante de noche																		
	Ordenanza de Salón																		
	Ascensorista																		
	Botones																		
	Cobrador																		
	Taquillero																		
	Aprendiz de Recep y Contab																		
	Mozo de Equipajes																		
	Auxiliar de Oficina																		
	Aspirante/auxiliar																		
<b>AREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO</b>																			
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>																			
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1.229,93	1.115,71	1.057,28			1.057,28	1.229,93										1.203,25	
2º Jefe de Cocina	2º Jefe de Cocina	1.187,36	1.028,05	998,82			1.187,36	1.028,03											
Jefe de Catering	Jefe de Catering	998,82																	
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>																			
Jefe de Partida	Jefe de Partida	1.155,49	1.004,23	982,96			1.158,20	1.028,05											
Cocinero	Cocinero	1.097,05	984,53	979,77			989,31	989,31										989,31	
Repostero	Jefe Repostero	1.155,49	1.004,23	982,96			989,31	989,31										989,31	
	Secciones 1ª, 2ª, 3ª																		
	Oficial Repostero																		
	Repostero (Sección 4ª)																		
Encargado de Economato	Encargado de Economato	1.155,49	1.004,23	982,96			989,31	989,31										989,31	











TABLAS OMITIDAS (BORM Número 176 - Martes, 30 de julio de 2024)															
AREA FUNCIONAL SEXTA: Servicios Complementarios															
AÑO 2024		1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	6	6
CATEGORIAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías, Cervecerías y bares	Cafeterías, Cervecerías y bares	Casinos	Casinos	Casinos	Casinos	Salones Recreat. Billares	Salones Recreat. Billares
										Esp. 1ª y 2ª	Esp. 1ª y 2ª	3ª y 4ª	3ª y 4ª		
		Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Plus SMI	Salario Base	Salario Base
GRUPO PROFESIONAL I															
Responsable de Servicio															
GRUPO PROFESIONAL II															
Técnico de Servicio y Otros titulados en Ciencias de la Salud	Fisioterapeuta														
	Dietista														
	Otros Titulados en C. 5														
GRUPO PROFESIONAL III															
Especialista de Servicio	Socorrista														
	Esp. Primeros Auxilios														
	Animador Turístico o de Tiempo Libre														
	Monitor Deportivo														
	Pinchadiscos-Discjockey														
	Masajista														
	Quiromasajista														
	Esteticista														
	Especialista Termal o de Balneario														
	Hidroterapeuta														
	Esp Atención al Cliente														
GRUPO PROFESIONAL IV															
Auxiliar de Servicio	Auxiliar de Servicio														
	Aux de Atención al Cliente														
	Aux de Piscina o Balneario														
AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares															
AÑO 2024		1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	6	6
CATEGORIAS DEL III ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías, Cervecerías y bares	Cafeterías, Cervecerías y bares	Casinos	Casinos	Casinos	Casinos	Salones Recreat. Billares	Salones Recreat. Billares
										Esp. 1ª y 2ª	Esp. 1ª y 2ª	3ª y 4ª	3ª y 4ª		









