

Convenio Colectivo Hostelería de Cádiz

ÁREA	Cádiz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	11000065011981	ACTUALIZACIÓN	2025/08/12
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 153 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-hosteleria-de-cadiz/		

Resumen

Convenio Colectivo Hostelería. Última actualización a: 12-08-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 153 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 153 - 12 de agosto de 2025)

Código 11000065011981.

Visto el texto Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Cádiz 2025/2028, suscrito por la representación del Sector y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 11/07/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342 /2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio provincial de Hostelería de Cádiz 2025 /2028, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Cádiz, en la fecha certificada.

DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, DANIEL SANCHEZ ROMAN.

CAPITULO PRIMERO NORMAS GENERALES.

ARTÍCULO 1º. AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo vincula a cuantas empresas y establecimientos incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, radiquen o desarrollen sus actividades en la provincia de Cádiz.

ARTÍCULO 2º. AMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo afecta y vincula a todas las empresas dedicadas a la hostelería y reguladas por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH), que se encuentran afiliadas a la federación HORECA, de las respectivas asociaciones de Hospedaje, Restaurantes-Cafeterías y Cafés-Bares y Tabernas.

No obstante, lo anterior, por haberse negociado entre la patronal HO.RE.CA. y la Centrales Sindicales CCOO y UGT, cuya capacidad y representación en el Sector se consideran mutuamente como ampliamente mayoritarios, sus normas serán de aplicación a todas las Empresas del Sector, cuando independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, tanto de manera permanente como ocasional esta actividad de Hostelería; si por parte de la Autoridad Laboral no se manifestare impedimento legal.

Las heladerías que expendan bebidas se incluyen en el nomenclátor de industrias y actividades de la industria de Hostelería, junto con Cafés-Bares, Cafés, Bares Americanos, Whiskerías, Cervecerías y Chocolaterías. Asimismo, las Residencias Geriátricas (de ancianos) y Asilos de carácter privado se incluyen en el nomenclátor de la industria de Hostelería, junto con Moteles, Hostales, Hoteles-Residencias, HostalesResidencias, Albergues, Paradores, Hoteles-Apartamentos, Residencias-Apartamentos, etc., siempre que no se trate de establecimientos que presten asistencia sanitaria, caso en el que se excluirán de la aplicación de este Convenio. Las Heladerías que expendan única y exclusivamente helados y productos lácteos, como tal, no pertenecen a la industria de Hostelería.

ARTÍCULO 3º. AMBITO PERSONAL.

Las normas establecidas en este pacto se aplicarán a la totalidad de las personas trabajadoras vinculadas con



las empresas incluidas en los artículos anteriores, con excepción del personal a que hace mención el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, respectivamente.

A las actividades desarrolladas por las camareras/os de piso, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que preste sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 4º. AMBITO TEMPORAL Y PRORROGA.

Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de enero del 2025, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del 2028, prorrogándose de forma tácita si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte. El contenido articulado del Convenio se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio que sustituya al presente.

CAPITULO SEGUNDO REGIMEN DE RETRIBUCIÓN.

ARTÍCULO 5º. SALARIO BASE.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual que, para cada categoría y tipo de establecimiento, se señala en los Anexos del Convenio y que tienen el carácter de mínimas.

Se respetarán todos los acuerdos y pactos salariales de sustitución del sistema de porcentajes de servicio, tanto verbales como escritos, existentes en las empresas.

ARTÍCULO 6º. ANTIGÜEDAD.

Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 625,82 Euros, la siguiente escala:

- a) Un 4% al cumplirse cinco años, en la empresa.
- b) Un 8% al cumplirse los diez años.
- c) Un 12% al cumplirse los quince años.
- d) Un 16% al cumplirse los veinte años.
- e) Un 20% al cumplirse los veinticinco años.



Al personal fijo discontinuo, se le calculará la antigüedad requerida para percibir quinquenios, sin excluirles los periodos no trabajados, computándose la misma por años naturales. Sólo a los efectos del cálculo de las indemnizaciones por despido, la antigüedad se computará por periodos trabajados y no por años naturales.

La Tabla de antigüedad señalada con anterioridad entrará en vigor a todos los efectos y para todos los trabajadores el día 1 de enero de 1996, respetándose las cantidades superiores que viniesen cobrando las personas trabajadoras con anterioridad a esa fecha como garantía personal. Estas cantidades tienen carácter de no absorbibles, ni compensables por futuras subidas del Convenio.

ARTÍCULO 7º. NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Se hace constar que, en las tablas salariales para el personal de noche, no se ha establecido ningún salario especial por su condición de nocturno.

A partir del 1 de enero de 1997, todo el personal que se contrate con carácter de nuevo percibirá este complemento a partir de las 00'00 horas.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo, se empleará la siguiente formula:

$$\frac{\text{SALARIO BASE X 12}}{\text{Horas Anuales}}$$

ARTÍCULO 8º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas en los Anexos del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente y la garantía personal quien la tuviera.

Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondientes (Julio y Diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad y garantía personal quien tuviere, que será abonada a las personas trabajadoras antes del día 15 del mes de Octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo escrito entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.



ARTÍCULO 9º. PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece para todo el personal de hostelería un Plus de Transporte de 2,89 Euros por día trabajado.

Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el art. 26.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. 2/2015 de 23 de octubre, pero en ningún caso sustituye a cualquier otro plus de locomoción, distancia o kilometraje que hubiera establecido con antelación la empresa.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aún siendo festivos, no laborables o de descanso, la persona trabajadora prestara servicios.

En aquellos hoteles que se encuentren situados fuera del casco urbano el plus recogido en el primer párrafo de este artículo será sustituido por otro de la misma naturaleza y condiciones de aplicación, pero con una cuantía de 3,79 Euros por día trabajado.

Esta cantidad podrá ser absorbida o compensada por aquellas otras que con anterioridad se vinieran pagando.

ARTÍCULO 10º. ROPA DE TRABAJO.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados y empleadas, o, en caso contrario, a su compensación en metálico. En caso de que la ropa utilizada sea el uniforme clásico de la hostelería nacional y no se facilite por la empresa, sólo abonará por este concepto la cantidad de 24,35 Euros mensuales durante doce meses. En los casos en que la empresa entregue uniformes o ropas, consistirá en dos equipos, uno de verano y otro de invierno de cada año natural, así como, al menos, dos pares de zapatos, debiendo utilizar únicamente tales prendas durante el trabajo.

ARTÍCULO 11º. MANUTENCIÓN

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, que presten sus servicios en establecimientos en que se sirvan comidas (almuerzo y/o cena), tendrán derecho como complemento salarial en especie, a la manutención. La compensación económica por manutención se eleva a 37,36 Euros, siendo en todo caso potestativa del trabajador o trabajadora la sustitución del complemento en especie por la compensación económica, salvo en Cafeterías, en que la sustitución corresponde decidirla a la empresa.

En los apartamentos y hoteles, que no sirvan comidas, sólo tendrán la obligación al abono en metálico de la manutención, por importe de 37,36 Euros.



ARTÍCULO 11º. BIS ALOJAMIENTO.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas que realicen actividades de alojamiento, cualquiera que sea la clase de establecimiento, tendrán derecho a la compensación económica por este concepto que se eleva a 7,58 Euros.

ARTÍCULO 12º. QUEBRANTO DE MONEDA.

La persona trabajadora que tenga la categoría laboral de Cajero/a y así este contratado, recibirá en concepto de quebranto, una compensación de 29,80 Euros mensuales. El/la Recepcionista que realice funciones de Caja percibirá en concepto de quebranto la misma cantidad antes citada.

ARTÍCULO 13º. DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.

Las empresas que no entregarán a sus trabajadores y trabajadoras los útiles y herramientas necesarias para sus trabajos, y fueran propiedad de éstos, abonarán en compensación por su desgaste la cantidad de 37,25 Euros trimestrales.

ARTÍCULO 14º. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

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

Las empresas se comprometen a contratar para este tipo de servicios a personas trabajadoras en paro, registrados en la Oficina de Empleo e inscritos como Profesionales de Hostelería.

Estos trabajadores/as deberán cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, estando obligadas las empresas a darles de alta y, en general, a todas las condiciones establecidas por la normativa vigente.

En aquellos servicios que tengan lugar fuera del casco urbano, será de cuenta de la empresa el desplazamiento de este personal, así como su manutención.

Para este tipo de servicios especiales se establece un número de comensales a atender por cada camarero/a que podrá oscilar entre 15 y 20. Cuando se trate de aperitivos o lunch, el citado número será 25 a 30.

El uniforme que habrá de aportar la persona trabajadora para este tipo de servicios será el clásico de la Hostelería Nacional, debiendo encontrarse en perfectas condiciones de presentación y limpieza.

Las retribuciones de estos servicios, durante el año 2025, se establecen sobre la base de las siguientes Tablas:

- Camareros/as: 85,90 Euros.
- Cocineros/as: 91,32 Euros.



Estas cantidades serán hasta cuatro horas, a partir de la cuarta en adelante se abonarán a razón de 21,50 Euros/hora.

Servicios extraordinarios de Nochevieja y Cotillón: 53,67 Euros/hora, con un mínimo de 4 horas, y a 21,50 Euros la hora que exceda de las cuatro iniciales.

Las empresas que opten por contratar estos servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal o Empresas de Servicios, deberán comunicarlo, de forma inmediata a la representación legal de las personas trabajadoras del centro para el que se realice esa contratación.

ARTÍCULO 15º. EMPRESAS DE CATERING.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad en empresas de catering y que realicen servicios que conlleven desplazamientos fuera de la localidad, las empresas caso de no proporcionarlos se harán cargo de los gastos ocasionados por las comidas y pernoctaciones que tengan que realizar el personal que se viera afectado por ese desplazamiento.

ARTÍCULO 16º. INCREMENTO SALARIAL. SALARIO MINIMO CONVENIO.

El incremento para el primer año de vigencia (del 01/01/2025 al 31/12/2025), es del 4,5% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2024, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia.

El Salario mínimo Convenio para el 2025 queda establecido en 1.199,89 €/mes, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

El incremento para el segundo año de vigencia (del 01/01/2026 al 31/12/2026), es del 4,5% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2025, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia.

El Salario mínimo Convenio para el 2026 queda establecido en 1.253,89 €/mes, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

El incremento para el tercer año de vigencia (del 01/01/2027 al 31/12/2027), es del 4,5% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2026, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del cuarto año de vigencia.

El Salario mínimo Convenio para el 2027 queda establecido en 1.310,32 €/mes, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

El incremento para el cuarto año de vigencia (del 01/01/2028 al 31/12/2028), es del 4,5% de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2027, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo Convenio.

El Salario mínimo Convenio para el 2028 queda establecido en 1.369,28 €/mes, excepto para aquellas



categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

Para el Art. 30 Seguro colectivo, se ha pactado un incremento con efectos desde el 01/01/2026 hasta el 31/12/2028 y por tanto dicha cuantía, servirá de base de cálculo para el incremento del próximo Convenio.

ARTÍCULO 17º. CLÁUSULA DE REVISION.

Para la vigencia de este Convenio (2025/2028) no será de aplicación la presente cláusula de revisión.

A los efectos de que no se pierda el texto de dicha cláusula, y pueda ser tenida en cuenta en futuras negociaciones de convenio, las partes acuerdan, mantener el texto que existía en el convenio anterior, aunque no sea de aplicación en este convenio.

El texto que existía en el convenio 2020/2024 es el siguiente: «en lo que exceda del 2,5% el IPC real establecido por el INE al 31/12 de cada año de vigencia.

Esta revisión en lo que exceda del 2,5% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre del año en curso un incremento superior al 2,5%, este exceso se aplicaría teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de cada año a los sólo efectos de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicaría el incremento del año siguiente»..

ARTÍCULO 18º. FORMULA DE PAGO Y ANTICIPO.

El pago se efectuará dentro de la jornada laboral. La persona trabajadora tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. Las empresas estarán obligadas a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

ARTÍCULO 19º. RECIBO DE SALARIOS.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio quedarán obligadas a entregarle a sus trabajadores y trabajadoras en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

- A) Los datos de la empresa y los profesionales y personales de la persona trabajadora.
- B) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por la persona trabajadora, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos.

Si la empresa pagara por semanas, quincenas o cualquier otro periodo inferior al mes, éstas cantidades se



consignarán como anticipos.

CAPITULO TERCERO JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 20º. JORNADA DE TRABAJO.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales; la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con un límite máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información al Comité de empresa o representantes del personal.

En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación o al procedimiento de arbitraje establecido en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para el personal, que con carácter general y siempre que sea posible se publicará con una antelación de 7/10 días, sin perjuicio de posibles cambios motivados por causas imprevistas de urgente necesidad, en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros horarios tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que pueda ser reducido o compensado, salvo en el cambio de turno de la noche a la mañana, generando por ello la correspondiente compensación. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se



considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que, si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento. Se mantendrán los usos y costumbres como derechos adquiridos de las personas trabajadoras que vinieran disfrutando de este descanso por más tiempo del aquí previsto, pero sin que éste que aquí se pacta ahora, pueda acumularse al que tuvieran reconocido Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

Control Horario: De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por períodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa. Así mismo, tal y como recoge la propia normativa, la empresa y sus plantillas o representantes sociales podrán negociar de cara a concretar y/o aclarar que no todo el tiempo de permanencia en la empresa indicado por el control horario, es jornada efectiva de trabajo; en tal sentido se podrá especificar qué parte de la jornada recogida en el control horario pueda ser efectiva y cuáles puedan ser tiempo de presencia, descansos, disponibilidad, esperas o similar que no computen como jornada efectiva sin perjuicio de que se pueda recoger íntegramente en el sistema de control todo el tiempo de permanencia en la empresa.

Para facilitar este proceso de diálogo entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras o estas directamente en ausencia de aquellos, la Comisión Paritaria de este convenio trabajará en la elaboración de una Guía que pueda servir a todas las partes como orientación en la aplicación de este artículo.

ARTÍCULO 21º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Durante la vigencia del presente Convenio y debido a la falta de puestos de trabajo y el paro existente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, podrán realizarse debiendo informarse a los representantes de los trabajadores/ras sobre el número y las causas de las mismas, respetando los límites legales establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.



Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán y abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose ésta según la siguiente fórmula:

$$VHO = \frac{(SB + CPT + CP) \times 6 + RD + \frac{CVP}{52}}{\frac{HET}{52}}$$

ACLARACION DE LOS SIGNOS:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

S.B.= Salario Base.

C.P.T.= Complemento Puesto Trabajo.

C.P.= Complemento Personal.

R.D.= Retribución dominical.

C.V.P.= Complemento Vencimiento Periódico.

H.E.T.= Horas Efectivas de Trabajo.

ARTÍCULO 22º. DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutaran del descanso semanal legalmente establecido, de tal forma que cada dos semanas de trabajo hayan disfrutado tres días.

Siempre que haya acuerdo entre Empresa y su personal, estos días de descanso se disfrutaran una semana un día y la siguiente, dos días.

El personal de centros de trabajo con más de 20 personas trabajadoras en la plantilla, disfrutará de un descanso semanal de dos días.

ARTÍCULO 23º. FIESTAS TRABAJADAS.

Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador/ra presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

A) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.

B) Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el plus de transporte.

C) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre empresa y trabajador/ra. Durante estos días la persona trabajadora percibirá también el plus de transporte.



El trabajador/ra decidirá cuál de los sistemas es el que se le aplicará, preavisando de su elección a la empresa, por escrito, antes del día 31 de Diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

En el caso de que no se realice tal opción en la fecha indicada, se entenderá que se fija de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten en forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número de fiestas.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actúa en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo no abonable y no recuperable.

ARTÍCULO 24º. VACACIONES.

Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en cada Empresa, debiendo percibir el promedio de los seis últimos meses y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere.

En el caso de que el trabajador/ra no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará de común acuerdo con los Comités o Delegados/as de Personal el periodo de disfrute y su carácter ininterrumpido o no, pudiendo convenir la división en un máximo de dos periodos.

El trabajador/ra conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores y trabajadoras, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que, a 31 de diciembre de cada año, todas las personas trabajadoras hayan disfrutado las vacaciones que legalmente les correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos trabajadores que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

Los trabajadores/ras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador/ra haya estado en situación de Incapacidad Temporal (Art. 38.3 ET).



Las empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad al personal que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

ARTÍCULO 25º. LICENCIAS CON SUELDO.

Las empresas concederán a las personas trabajadoras que lo soliciten licencias, sin pérdida de retribuciones, por los siguientes motivos:

- a) Por matrimonio y registro de parejas de hecho: 18 días naturales.
- b) 5 días laborables 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. Esta licencia se podrá fraccionar siempre que persista el hecho causante.

En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días laborables antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a las fechas indicadas.

- c) Por fallecimiento del cónyuge, padres/madres, hijos/as, o nietos/as, hermanos/ as, padres/madres y hermanos/as políticos: 3 días laborables o cuatro si el hecho se produce fuera de la provincia.
- d) En caso de tener que asistir a exámenes de Educación Obligatoria Secundaria u otra superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días laborables y siempre justificando su asistencia.
- e) Traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.
- g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días laborables al año, aportando la persona trabajadora, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- h) Hasta 4 días laborables por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.



Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Las anteriores licencias, en los casos que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas y legalizadas. En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Todas las licencias retribuidas serán días laborables excepto la licencia de matrimonio y registro de parejas de hecho.

ARTÍCULO 26º. EXCEDENCIA.

1º. La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la legislación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público.

2º. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años. La persona trabajadora podrá, a su vez, realizar cuantas prórrogas necesite, sin superar la duración máxima de esta excedencia, siempre que las prórrogas se comuniquen con la antelación de dos meses antes del vencimiento del periodo que esté disfrutando.

Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona trabajadora si han transcurrido 2 años desde la reincorporación de la anterior excedencia.

No se considerará competencia desleal, trabajar durante la excedencia voluntaria en empresas del sector de la hostelería, salvo para las categorías encuadradas en el Grupo 1 del Anexo II del Convenio.

3º. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada menor, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4º. Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos de excedencia, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

5º. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.



ARTÍCULO 27º. PERMISOS Y LICENCIAS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL LACTANTE.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. Es permiso de nacimiento y cuidado del lactante será de 26 semanas para las familias monoparentales debidamente acreditadas como tal.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo, las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, la hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos permisos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización de estos exámenes dentro de la jornada laboral.

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitarán a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, se suspenderá el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.
- b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo y ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- c) Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:
 1. Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.
 2. El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la persona trabajadora va a acumular.
 3. El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la persona trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la persona trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia.

CAPITULO CUARTO ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y ACCION ASISTENCIAL.

ARTÍCULO 28º. BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA.

Las empresas complementarían las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día para las contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional.



En caso de enfermedad común, las empresas complementarían las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el 4º día de la baja (inclusive). Ese complemento se extenderá hasta los 18 meses de la baja (545 días).

Las empresas junto con la RLPT y en la medida de lo posible, buscarán la forma de cubrir las bajas.

ARTÍCULO 29º. AUXILIO POR VIUDEDAD.

Toda persona trabajadora que lleve cinco años de servicio en la empresa, que cause Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos/as menores o mayores discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve el trabajador o trabajadora diez años en la empresa.

ARTÍCULO 30º. SEGURO COLECTIVO.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un seguro para su personal, asumiendo el coste total de las primas que cubrirán las siguientes contingencias:

Desde el 01/01/2026 hasta el 31/12/2028, los capitales asegurados serán los siguientes:

- 9.854,86 Euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales.
- 9.854,86 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.
- 19.709,70 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 29.564,55 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

No quedaran asegurados los casos de muerte por suicidio, por la práctica de deportes de alto riesgo o por la ingesta de drogas que no hayan sido administradas por prescripción médica.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguna de las personas trabajadoras, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicarán a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador/ra en la póliza.

ARTÍCULO 31º. PREMIO DE NATALIDAD.

Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutualidad Laboral y el INSS, se crea un premio de 141,50 Euros por nacimiento de cada hijo/a, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.



ARTÍCULO 32º. JUBILACION.

En materia de jubilación se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento. La modalidad de Jubilación especial a los 64 años, desaparece a partir del 01/01/2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

ARTÍCULO 33º. AYUDA POR ESTUDIOS.

Se abonará por este concepto la cantidad de 10,73 Euros mensuales a todo trabajador/ra que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

CAPITULO QUINTO SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 34º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.

La RLPT, junto con las empresas, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de las personas trabajadoras que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la Empresa como el responsable de salud laboral cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas, siendo los alojamientos del personal, confortables y ventilados.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, las Empresas estarán obligadas a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

Es de obligado cumplimiento la realización de la evaluación de los factores Psicosociales y Ergonómicos y ritmos de trabajo en general y especialmente del personal de piso, en relación a su rendimiento y la salud laboral.

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

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



Al amparo de las Disposiciones Legales vigentes se creará una comisión Provincial de Salud en la Hostelería compuesta por 6 miembros, 3 en representación Sindical y 3 de la Patronal. Esta Comisión tendrá como fin coordinar el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral.

La constitución de dicha Comisión se llevará a cabo dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio. Una vez constituida esta Comisión, será ella misma la que determine sus competencias y normas de procedimiento, debiendo promover, junto con la Administración, Campañas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como de Medio Ambiente y de la Formación de los trabajadores en estos aspectos.

CAPITULO SEXTO REPRESENTACIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 35º. CONDICIONES SINDICALES.

1. Los trabajadores y trabajadoras, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.
2. Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:
 - a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.
 - b) La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
 - c) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.
3. Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal-81, Acuerdo Nacional de Empleo-82 y Acuerdo Interconfederal-83.
4. Los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán durante la vigencia de este Convenio de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con la justificación debida, pudiendo ser acumuladas dichas horas trimestralmente. No serán deducidas del crédito de horas sindicales, las horas de la negociación del Convenio.

En las empresas donde existe más de una o un representante elegido, éstos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.
5. A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos legalmente establecidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores/ras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o ahorro y entidad a la que deba ser transferida la



correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antes dichas deducciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

CAPITULO SEPTIMO CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 36º. PERIODO DE PRUEBA.

En este punto se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

ARTÍCULO 37º. TRABAJO DE MENORES.

La edad mínima autorizada para trabajo en Hostelería será de 16 años.

Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

Cualquier trabajador/ra menor de 18 años que realice trabajo de categoría superior, percibirá el salario del puesto desempeñado.

La jornada de trabajo se distribuirá en 5 días a la semana; la jornada de trabajo será continuada, con interrupción de 30 minutos para la comida.

El/la trabajador/ra menor de 18 años sin contrato para la formación percibirá las retribuciones de su categoría profesional.

ARTÍCULO 38º. CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD.

- Las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras fijas, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. El reconocimiento del grado de discapacidad se realizará siempre por el órgano competente y conforme a la legislación vigente, según establece el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



ARTÍCULO 39º. MODALIDADES CONTRACTUALES.

A) **CONTRATO PARA LA FORMACION EN ALTERNANCIA:** El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

El contrato de formación se registrará con las siguientes normas:

1º) Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 y 11.4 del ET y Real Decreto Ley 32//2021 de 28 de diciembre.

2º) La retribución de la persona trabajadora contratada para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación

1º año: 850,87 Euros

2º año: 945,79 Euros.

Las retribuciones anteriores serán actualizadas con el incremento pactado (art. 16) para cada año de vigencia.

B) **CONTRATO EN PRÁCTICAS:** Se estará a lo dispuesto en el art. 11.3 del ET y Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio, si bien nunca será inferior al salario que perciban las trabajadoras/res contratados para la formación acogidos a este Convenio.

C) **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:** En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12 del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por R.D. Ley 2/2015 de 23 de octubre y Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para la persona trabajadora a tiempo pleno de igual función y categoría en cómputo anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferiores o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

Los contratos que se realicen bajo esta modalidad deberán realizarse por un mínimo de 4 horas diarias, con excepción de los contratos de duración inferior a 15 días, los contratos de la categoría de repartidor en las empresas que realicen reparto a domicilio y las empresas cuya única actividad sea la comida rápida. Lo dispuesto en este párrafo no afectará, ni invalidará a los contratos de esta naturaleza que se encuentren en vigor a la firma del Convenio.

Horas Complementarias: Sólo se podrán exigir la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado entre empresa y la persona trabajadora.



El pacto podrá acordarse al celebrar el contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. Se formalizará necesariamente por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias pactadas en el contrato. En todo caso la suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora en que deberá realizar las horas complementarias con un preaviso de 3 días. Se podrán incluir esas horas complementarias en el cuadrante horario.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; artículo 36.1 y 37 del E.T.

Las partes acuerdan que, de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán consolidar el 50% de las horas complementarias promedio realizadas cada 3 años.

D) CONTRATO FIJO DISCONTINUO: El contrato por tiempo indefinido fijodiscontinuo 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. Se estará a lo dispuesto en el Art. 16 del ET y Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Se reconoce la utilización del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, con un periodo mínimo garantizado de actividad de tres meses y una jornada mínima de 20 horas semanales. Para la efectividad de estos tres meses no se podrán realizar más de tres llamamientos durante la temporada.

Todas y todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario/a acuerde prolongar la actividad del trabajador/ra una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores/ra de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.
- Cuando el trabajador/ra se viera preterido/a por la contratación de otro/a de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, la persona trabajadora podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar demanda de despido.

Los llamamientos fuera de temporada (en las temporadas definidas de cada persona trabajadora) o los llamamientos fuera del periodo mínimo garantizado de actividad, no podrá suponer penalización en caso de no ser atendidos.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el R.D. 625/85, de 2 de abril, en su Artículo 6.5, remitiendo relación de los llamamientos al SEPE.



Las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en empresas de temporada y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales, y tendrán preferencia respecto a otros/as trabajadores/as contratados/as con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para ocupar el mismo puesto de trabajo.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria. Estas personas tendrán prioridad para cubrir vacantes a jornada completa o para la conversión del contrato a fijo ordinario a través de una novación voluntaria del mismo. Si estas coberturas de vacantes y/o novaciones se dieran para la misma categoría profesional que tienen, se realizará por orden de antigüedad en la especialidad/categoría.

Las trabajadoras y trabajadores que sean contratados después de haber prestado servicio bajo la modalidad de contrato eventual, durante dos años consecutivos, o dos alternos en un periodo de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventuales, por un plazo de, al menos, seis meses al año, en establecimientos o centros de trabajo de actividades permanente y de, al menos, tres meses en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de personal fijo discontinuo.

E) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION:

Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, la contratación eventual que se realice mediante el contrato por circunstancias de la producción del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, podrá tener una duración máxima de doce meses.

A efectos previstos en el párrafo anterior el periodo de doce meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.

En el caso de que el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima. Se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador/ra continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prorrogas de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos.

ARTÍCULO 40º. CONTRATO DE RELEVO.

Modalidad contractual regulada en el Real Decreto Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de pensión de jubilación con el trabajo. Aquellos trabajadores/ras que no hayan alcanzado aún la



edad de jubilación, si el derecho es ejercido por el trabajador/ra, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, en las condiciones que el trabajador/ra que se jubile elija.

ARTÍCULO 41º. CONTRATACIÓN.

Las empresas afectadas por el presente el Convenio cubrirán preferentemente los puestos de trabajo de sus plantillas con personal fijo o en la modalidad contractual de fijos discontinuos.

A la firma de los contratos de trabajo estará presente la representación legal de las personas trabajadoras, si lo hubiere, quien podrá obtener la copia del contrato si así los solicitara y sin perjuicio de la copia que le corresponde a la propia persona trabajadora.

Las empresas están obligadas a preavisar por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales, a la terminación de cualquier contrato de duración determinada.

El incumplimiento de ese preaviso por parte de la empresa dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no ha sido preavisado por la empresa, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se abonará con la liquidación que le corresponda.

Se establece, para casos de extinción de contratos temporales, las indemnizaciones siguientes:

- Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superior a un año.
- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año.

Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes.

Las empresas remitirán, para su control, a la Comisión Paritaria, copia de los contratos de formación, en prácticas y a tiempo parcial. En estos contratos de formación, junto con la copia de dicho contrato, debe indicarse qué tipo de formación es la que se va a dar al trabajador/ra. Esta Comisión, a la vista de ello, estudiará la problemática de dicha contratación.

CONTROL DE CONTRATOS: El sistema de control de contratos, a partir de la firma del presente Convenio, se establece del modo que sigue: en las empresas de nueva constitución no existirán límites a los contratos temporales durante un plazo de dos años.

Las empresas con más de dos años en el Sector no podrán celebrar contrataciones temporales que superen el 35%, debiendo mantener un mínimo del 65% del personal con contrato fijo o fijo-discontinuo. En las empresas que tengan una plantilla igual o superior a 10 personas trabajadoras, la fracción que iguale o exceda el 0'50% del porcentaje anteriormente indicado equivaldrá a la unidad.

No se incluirán en estos porcentajes aquí establecidos la contratación realizada por interinidad, siempre que se realice con las prescripciones legales, tales como especificación del trabajo sustituido, del sustituto/a, etc....

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

Con el objetivo de facilitar la colocación estable de personas desempleadas y empleadas utilizarán el Contrato



de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo, las empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía capítulo 33º, Orden 21 de Julio de 2005, (BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA 122 de 24 de Junio).

Aunque el contrato mencionado ha sido derogado por el RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resultaría aplicable a aquellos que siguen en vigor.

ARTÍCULO 42º. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

A partir de la firma de este texto, se establece una indemnización para cuando la persona trabajadora extinga su contrato de trabajo con una edad comprendida entre los 60 años y antes de cumplir la edad de su jubilación legalmente establecida. Dicha indemnización consistirá en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicios en la misma, más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. Igual indemnización se dará en caso de que la persona trabajadora extinga su contrato por ser declarada en Invalidez Permanente Total o Absoluta con una edad comprendida entre 60 y la edad legalmente establecida de su jubilación.

Esta indemnización no se abonará en los supuestos de baja voluntaria, no recogido en el párrafo anterior, ni de despido, sea cuál sea el motivo de éste (disciplinario, objetivo, expediente de regulación de empleo etc.) y la calificación del mismo (procedente, improcedente, nulo, etc.).

ARTÍCULO 43º. NIVELES Y CATEGORÍAS.

Son los que se especifican en los Anexos del presente Convenio.

ARTÍCULO 44º. PLURIEMPLEO.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras no dadas de Alta en la Seguridad Social por estar dados de Alta en otras empresas.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras de los contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los boletines de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.2c) y 64.4b), del Estatuto de los Trabajadores.



El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 45º. FINIQUITO.

Las empresas estarán obligadas a facilitar con antelación de, al menos, tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma.

Remitiéndose copia del finiquito a la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, podrá exigirse la presencia del Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa antes de proceder a la firma del citado recibo.

En aquellas empresas que no existan representación legal de las personas trabajadoras, el documento de finiquito no tendrá carácter liberatorio en el plazo de cinco días desde la firma de la entrega.

ARTÍCULO 46º. CESE VOLUNTARIO. PLAZO DE PREAVISO.

El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por las personas trabajadoras, se acuerda de la siguiente forma:

a) Quince días para Jefes/as de Recepción, Contable general, Cajero/a, Encargado/a de trabajo, Jefe/a de Cocina, Primer Encargado/a de Bares, Bares americanos y salas de fiestas, como asimismo los Jefes/as de Primera y Segunda categoría en el grupo de Casinos.

b) Cuatro días para el resto del personal que no se especifique anteriormente.

El incumplimiento por parte del trabajador/ra de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos, así como los días trabajados hasta la finalización del preaviso señalado.

Sí el trabajador o trabajadora no percibiese su liquidación en su momento, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de intereses en concepto de demora.

CAPITULO OCTAVO FORMACIÓN.

ARTÍCULO 47º. FORMACION PROFESIONAL.

Las facultades, a nivel provincial, que dimanaban de los Acuerdos Nacionales de Formación continua vigente suscritos para el sector de Hostelería, se confieren a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Provincial de Hostelería, a quien competirá el seguimiento y control de los cursos que se impartan en esta

materia.

La Empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores trabajadoras, los datos del personal que se encuentra realizando prácticas en el centro de trabajo, indicando el tipo de prácticas a realizar y la escuela de formación de procedencia.

CAPITULO NOVENO.

ARTÍCULO 48º. COMISION PARITARIA.

La Comisión Paritaria y del Convenio, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector, estará compuesta por cuatro representantes patronales y otros tantos representantes de las personas trabajadoras, elegidos todos ellos de entre los componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma.

Son funciones específicas de la Comisión:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidas a las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.
4. Información y seguimiento en la contratación del Seguro Colectivo y las condiciones en que se pacte, así como las modificaciones que se produzcan, pudiendo tener constancia documental sobre esta cuestión.
5. Seguimiento y control de la formación profesional que sea impartida en la provincia.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará Acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La dirección de la Comisión Paritaria a los efectos anteriormente previstos es: Avda. Alcalde Manuel de la Pinta nº 33, Edificio José Luis Kutz, (11011Cádiz), sede de la Federación Empresarial HO.RE.CA.; Avda. de Andalucía, nº 6 - 1ª planta sede del Sindicato de Servicios de CCOO; Avda. Andalucía, nº 6 - 5ª planta sede del Sindicato



de FeSMC de UGT, (11008 Cádiz).

Este órgano se reunirá, como mínimo, una vez al trimestre, con independencia de que, a instancias de alguna de las partes, se reúna en el plazo de 48 horas la Comisión para tratar temas que se estimen urgentes.

Se creará en su seno una Comisión integrada por representantes de HO.RE.CA. y de las organizaciones sindicales CCOO y UGT; con la finalidad de realizar un seguimiento y control de los contratos de trabajo que se efectúen al amparo de las modalidades contractuales establecidas en el ET y Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.

Del análisis de las condiciones que se efectúe por dicha Comisión sobre la utilización por las Empresas de Hostelería del citado tipo de contratación, las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Hostelería se reservan la posibilidad de abordar su regulación y reestructuración de la futura negociación del Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 49º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas o de cualquier otra índole laboral contenidas en este Convenio Colectivo, estimadas en cuanto sea posible en modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas. Las cláusulas de este Convenio Colectivo forman un todo unitario, no pudiendo aplicarse solo parcialmente.

ARTÍCULO 50º. NORMAS COMPLEMENTARIAS.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo expresamente se remita.

DIPOSICIÓN TRANSITORIA.

El incremento pactado para el primer año de vigencia, tiene carácter retroactivo al 01/01/2025, y por tanto se acuerda que el abono de los atrasos y la actualización de la nómina, se realizará en la mensualidad de septiembre 2025, como fecha tope.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.

HO.RE.CA. se compromete a comunicar a sus asociados que, en la medida de sus posibilidades, intenten



mantener y fomentar los puestos de trabajo en el sector.

SEGUNDA.

Independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, siendo sólo necesario su registro en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

TERCERA.

Las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras garantizarán la igualdad de oportunidad, entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de razas, religión o por cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente nacional, jurisprudencia y directiva comunitaria.

CUARTA. CLAUSULA DE INAPLICACION.

En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.



QUINTA.

Las organizaciones firmantes entienden que la indemnización establecida en el artículo 42º, no tiene carácter de plan de pensiones, y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

SEXTA.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de 5 de Noviembre, el RD.1.251/2.001, la Ley 12/2.001 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PLANES DE IGUALDAD.

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las empresas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, se creará una «Comisión Paritaria de Igualdad». en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- * Acceso al empleo.
- * Modelos de contratación.
- * Clasificación profesional.
- * Promoción.
- * Formación.
- * Retribuciones.
- * Ordenación del tiempo de trabajo.
- * Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- * Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- * Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.»..

Igualmente se creará una «Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad». integrada por las organizaciones firmantes



de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.».

ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

Las empresas, entidades y sociedades incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral y sexual en el trabajo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros/as de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por todo ello, en el plazo de 3 meses desde la firma de este Convenio se regulará en el seno de la Comisión Paritaria, un modelo de «Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo». de forma las empresas incluidas en el ámbito de este convenio mediante negociación con la RLT y tras un análisis de la problemática concreta implanten el protocolo de acoso adecuado a su actividad de forma que establezca medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones, todo ello con las debidas garantías.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las partes firmantes del presente convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre



mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

PROTOCOLO DE ACOSO LGTBI+.

Declaración de principios: El objetivo del presente protocolo es garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante, LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio, estableciendo, a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La empresa pretende con este acuerdo, alcanzado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT), mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación: El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante la jornada laboral, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- * En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- * En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios.
- * En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- * En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- * En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- * En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Vigencia: La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía: Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda



expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia: Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (I) la persona presuntamente afectada, (II) la RLPT, o (III) cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al canal de denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).
3. Igualmente, se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía. De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de ésta a la Comisión Instructora, que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBifobia, podrá intervenir, en todo caso, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con ésta, con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o, según la gravedad, una investigación de oficio.

Medidas cautelares La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.



En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora: Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención.

La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la RLPT. Igualmente, se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente: La CI abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso».. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y de todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la RLPT del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza, incluso ajena a la empresa. De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes. La CI podrá proponer, durante la fase de instrucción de una denuncia, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección.

Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución: El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser



decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe, se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como «constitutivos de acoso». o «no constitutivos de acoso». y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada «autor/a de conducta constitutiva de acoso». o «no autor/a de conducta constitutiva de acoso»..

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- * Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.
- * En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.
- * Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida, que resultara procedente, en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías: El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente, se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento. Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso, se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso, se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena



fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Coordinación empresarial y personal externo: Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o, si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada, si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente (ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo, etc.).

SEPTIMA.

Empresas de trabajo Temporal: Los trabajadores/as puestos a disposición de las empresas de Hostelería, tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicio, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente Convenio, calculada por unidad de tiempo y todo ello de conformidad con la Ley 29/1.999, de 16 de Julio, de modificación de la Ley 14/1.994, de 1 de Junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal.

OCTAVA.

En lo referente a la SUBCONTRATACION y la EXTERNALIZACION PRODUCTIVA, que de manera creciente se está estableciendo por las empresas, las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer derechos de información para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, siendo necesario que:

* Se facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la



representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

* Se facilite información por parte de la empresa usará a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

* Se informe a los trabajadores/ras sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras.

NOVENA. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA.

Los trabajadores y trabajadoras, así como las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio deberán solicitar el intento de conciliación/mediación en el Sercla en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite igualmente dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

ANEXO I.- CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS.

CATEGORIA A.

Hoteles de 5 y 4 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues.

Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Catering.

Apartamento 4 llaves.

Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos, Especial.

Tabernas Inglesas, Pubs, Whiskerías, Disco-Pubs, Disco Bar, Piano-bar, etc..

Cervecerías, Especial.

Heladerías, Especial.

Salas de Fiestas, Discotecas y Salones de Té, Tablaos, Chocolatería, Cibercafés,.



Colectividades..

CATEGORIA B.

Hoteles y Hoteles Residencias de 3 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues.

Restaurantes de 3 tenedores, Catering.

Apartamentos 3 llaves.

Cafeterías de 3 y 2 tazas.

Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos de 1ª y 2ª.

Tabernas inglesas, Pubs. Whiskerías, Disco-Pubs, Disco - Bar, Piano- Bar, etc..

Cervecerías de 1ª y 2ª.

Heladería de 1ª y 2ª.

Campings de 1ª y 2ª.

Self-Service, Hamburguesería, Pizzerías (restaurantes de 3 tenedores).

Tabernas, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades..

CATEGORIA C.

Hoteles de 2 y 1 estrella, Alojamientos Rurales, Albergues.

Hostales de 3, 2 y 1 estrella.

Apartamentos de 2 y 1 llave.

Pensiones.

Residencias de Ancianos y Asilos.

Restaurantes de 2 y 1 tenedores, Catering.

Campings de 3ª.

Cafeterías de 1 taza.

Cervecerías de 3ª y 4ª.

Heladerías de 3ª y 4ª.

Bares, Cafés- Bares, Bares Americanos de 3ª y 4ª.

Self-Service, Hamburgueserías, Pizzerías (restaurantes de 2 y 1 tenedor), Chocolatería,.

Cibercafés, Colectividades..

NOTA: En lo no establecido se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

ANEXO II.- GRUPOS PROFESIONALES.

1º GRUPO.



Primer/ra Jefe/a de Recepción. Director/ra Comercial/Jefe/a de Ventas.

Contable General. Gobernante/a.

Primer/ra Jefe/a de Comedor. Jefe/a de Mantenimiento.

Jefe/a de Cocina. Jefe/a de Animación.

Cajero/a General.

2º GRUPO.

Segundo/a Jefe/a de Recepción. Jefe/a de bares.

Segundo/a Jefe/a de Comedor. 1º/1ª Encargado/a de cafeterías.

Segundo/a Jefe/a de Cocina. Jefe/a de Reposteros.

Primer/ra Conserje de día. Interventor/ra.

3º GRUPO.

Contable. Mantenedor/ra.

Jefe/a de Partida. Jefe/a de Spa.

Jefe/a de Sector. Subgobernante/a.

Encargado/a de Economato y Bodega. Encargado/a de Lavandería/Lencería.

Encargado/a de Almacén de Cafetería. Comercial.

2º/2ª Encargado/a de cafeterías. Encargado/a de Reservas.

Recepcionista. Encargado/a de decoración.

Cocinero/a. Fisioterapeuta titulado/a.

4º GRUPO.

Telefonista. Cajero/a.

Oficial de Contabilidad. Cafetero/ra.

2ª/2º Conserje de día. Camarero/a de piso en Residencias de.

Ancianos.

Oficial de Reposteros. Animador/ra.

Camarero/a. Esteticista.

Jefe/a de Salas (Discotecas). Masajista.

Barman. Camarero/a de Piso.

Primer/ra Encargado/a de Mostrador. Decorador/ra.

Conserje de Noche. Dietista.

Dependiente/a 1ª/1º. Socorrista.

Planchista. Jardinero/ra.

5º GRUPO.



Ayudantes de Recepción (mayor de 21 años).

Ayudante de Jardinero/ra.

Auxiliar Administrativo/a de Oficinas. Dependiente/a 2ª/2º.

Ayudante de Mantenimiento. Ayudante de Conserje.

Vigilante de noche. Botones (mayor de 18 años).

Ayudante de Camareros/as. Pinche.

Ayudante de Cocineros/as. Personal de Lencería y Lavandería.

Ayudante de Reposteros/a. Limpiadores/as.

Marmitón/na. Taquilleros/as.

Fregador/a de Platería (En hoteles y restaurantes).

Auxiliar de Caja.

Portero/a de servicio. Fregadores/as.

Mozo/a de equipajes. Portero/a recibidor (Discotecas).

Ayudante de Economato y Bodegas. Guarda exterior.

Pinchadiscos. Ayudante de Cafeterías.

Conductor/a. Repartidor/a de comida elaborada.

ANEXO III.



TABLA SALARIAL 2025
INCREMENTO 4,5%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.450,53	1.330,92	1.257,61
GRUPO 2	1.412,92	1.256,80	1.232,07
GRUPO 3	1.385,35	1.237,04	1.217,28
GRUPO 4	1.350,28	1.222,17	1.199,89
GRUPO 5	1.241,28	1.207,35	1.199,89

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.199,89 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	850,87 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	945,79 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,89 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,79 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	625,82 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	24,35 Euros/mes.
MANUTENCION	37,36 Euros/mes.





ALOJAMIENTO	7,58 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	29,80 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	37,25 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	141,50 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	10,73 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	85,90 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	91,32 Euros.
HORA	21,50 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 53,67 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 21,50 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

TABLA SALARIAL 2026
INCREMENTO 4,5%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.515,80	1.390,81	1.314,20
GRUPO 2	1.476,50	1.313,36	1.287,51
GRUPO 3	1.447,69	1.292,71	1.272,06
GRUPO 4	1.411,04	1.277,17	1.253,89
GRUPO 5	1.297,14	1.261,68	1.253,89

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.253,89 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	889,16 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	988,35 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,02 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,96 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	653,98 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	25,45 Euros/mes.
MANUTENCION	39,04 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	7,92 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	31,14 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	38,93 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	147,87 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	11,21 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	89,77 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	95,43 Euros.
HORA	22,47 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 56,09 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 22,47 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

TABLA SALARIAL 2027
INCREMENTO 4,5%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.584,01	1.453,40	1.373,34
GRUPO 2	1.542,94	1.372,46	1.345,48
GRUPO 3	1.512,84	1.350,88	1.329,30
GRUPO 4	1.474,54	1.334,64	1.310,32
GRUPO 5	1.355,51	1.318,46	1.310,32

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.310,32 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	929,17 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	1.032,83 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,16 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	4,14 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	683,41 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	26,60 Euros/mes.





MANUTENCION	40,80 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	8,28 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	32,54 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	40,68Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	154,52 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	11,71 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	93,81 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	99,72 Euros.
HORA	23,48 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 58,61 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 23,48 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

TABLA SALARIAL 2028 INCREMENTO 4,5%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.655,29	1.518,80	1.435,14
GRUPO 2	1.612,37	1.434,22	1.406,03
GRUPO 3	1.580,92	1.411,67	1.389,12
GRUPO 4	1.540,89	1.394,70	1.369,28
GRUPO 5	1.416,51	1.377,79	1.369,28

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.369,28 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	970,98 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	1.079,31 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,30 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	4,33 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	714,16 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	27,80 Euros/mes.
MANUTENCION	42,64 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	8,65 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	34,00 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	42,51 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	161,47 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	12,24 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	98,03 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	104,21 Euros.
HORA	24,54 Euros

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 61,25 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 24,54 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.



ANEXO IV.- GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS.

INCREMENTO 2025 – 4,5%
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.450,55	1.404,99
JEFE 2ª CASINOS	1.412,92	1.380,30
OFICIAL 1ª CASINOS	1.387,78	1.343,28
CONSERJE CASINOS	1.387,78	1.343,28
OFICIAL 2ª CASINOS	1.365,30	1.318,52
ORDENANZA SALON	1.350,28	1.316,08
PORTERO CASINOS	1.350,28	1.316,08
VIGILANTE NOCHE	1.350,28	1.316,08
BOTONES	1.350,28	1.316,08
TELEFONISTA	1.350,28	1.316,08
JARDINERO	1.350,28	1.316,08
PERSONAL LIMPIEZA	1.217,34	1.199,89





GRUPOS PROFESIONALES	A	B
ENCARGADO BILLAR	1.330,55	
MANTENEDOR	1.260,24	
MOZO BILLAR	1.260,24	
DEPENDIENTE	1.260,24	

A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS
INCREMENTO 2026 – 4,5%
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.515,82	1.468,21
JEFE 2ª CASINOS	1.476,50	1.442,41
OFICIAL 1ª CASINOS	1.450,23	1.403,73
CONSERJE CASINOS	1.450,23	1.403,73
OFICIAL 2ª CASINOS	1.426,74	1.377,85
ORDENANZA SALON	1.411,04	1.375,30
PORTERO CASINOS	1.411,04	1.375,30
VIGILANTE NOCHE	1.411,04	1.375,30
BOTONES	1.411,04	1.375,30
TELEFONISTA	1.411,04	1.375,30
JARDINERO	1.411,04	1.375,30
PERSONAL LIMPIEZA	1.272,12	1.253,89
ENCARGADO BILLAR	1.390,42	
MANTENEDOR	1.316,95	
MOZO BILLAR	1.316,95	
DEPENDIENTE	1.316,95	

A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS
INCREMENTO 2027 – 4,5%
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.584,03	1.534,28
JEFE 2ª CASINOS	1.542,94	1.507,32
OFICIAL 1ª CASINOS	1.515,49	1.466,90
CONSERJE CASINOS	1.515,49	1.466,90
OFICIAL 2ª CASINOS	1.490,94	1.439,85
ORDENANZA SALON	1.474,54	1.437,19
PORTERO CASINOS	1.474,54	1.437,19
VIGILANTE NOCHE	1.474,54	1.437,19
BOTONES	1.474,54	1.437,19
TELEFONISTA	1.474,54	1.437,19
JARDINERO	1.474,54	1.437,19
PERSONAL LIMPIEZA	1.329,37	1.310,32
ENCARGADO BILLAR	1.452,99	
MANTENEDOR	1.376,21	
MOZO BILLAR	1.376,21	
DEPENDIENTE	1.376,21	

A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS
INCREMENTO 2028 – 4,5%
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.655,31	1.603,32
JEFE 2ª CASINOS	1.612,37	1.575,15
OFICIAL 1ª CASINOS	1.583,69	1.532,91
CONSERJE CASINOS	1.583,69	1.532,91
OFICIAL 2ª CASINOS	1.558,03	1.504,64
ORDENANZA SALON	1.540,89	1.501,86
PORTERO CASINOS	1.540,89	1.501,86
VIGILANTE NOCHE	1.540,89	1.501,86
BOTONES	1.540,89	1.501,86
TELEFONISTA	1.540,89	1.501,86



GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JARDINERO	1.540,89	1.501,86
PERSONAL LIMPIEZA	1.389,19	1.369,28
ENCARGADO BILLAR	1.518,37	
MANTENEDOR	1.438,14	
MOZO BILLAR	1.438,14	
DEPENDIENTE	1.438,14	

A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª
Firmas.

Nº 122.302

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ				
CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 153 - 11 de agosto de 2017)				
ARTÍCULO 20º. JORNADA DE TRABAJO				
... la jornada anual será de	1800	horas de trabajo efectivo		
REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 36 - 21 de febrero de 2019)				
ANEXO III				
TABLAS SALARIALES 2019. INCREMENTO 1,75%				



GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
GRUPO 1	1.274,81	1.169,69	1.105,25	
GRUPO 2	1.241,77	1.104,54	1.082,80	
GRUPO 3	1.217,51	1.087,18	1.069,81	
GRUPO 4	1.186,71	1.074,11	1.054,53	
GRUPO 5	1.090,90	1.061,09	1.054,53	
Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán	840	Euros mensuales.		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	747,79			
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	805,31			
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO:	865,69			
OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 1,75%				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,54	Euros/día trabajo.		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,34	Euros/día trabajo.		
ANTIGÜEDAD	550,00	Euros/base cálculo.		



ROPA DE TRABAJO	21,41	Euros/mes.		
MANUTENCION	32,83	Euros/mes.		
ALOJAMIENTO	6,66	Euros/mes.		
QUEBRANTO DE MONEDA	26,18	Euros/mes.		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	32,73	Euros/trimestral.		
PREMIOS DE NATALIDAD	124,36	Euros nacimiento.		
AYUDA ESTUDIOS	9,43	Euros/mes.		
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	75,49	Euros.		
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	80,27	Euros.		
HORA	18,89	Euros.		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLON	47,18	EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS		
Y A	18,89	EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.		
ANEXO IV.- GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS. INCREMENTO 2019 -1,75 %				
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.				

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 179 - 17 de septiembre de 2021)				
ARTÍCULO 20º. JORNADA DE TRABAJO	1800	horas de trabajo efectivo		
ARTÍCULO 6º. ANTIGÜEDAD				
... base de	550	Euros, la siguiente escala:		
a) Un	4%	al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa		
b) Un	8%	al cumplirse los diez años		
c) Un	12%	al cumplirse los quince años		
d) Un	16%	al cumplirse los veinte años		
e) Un	20%	al cumplirse los veinticinco años		
ARTÍCULO 7º. NOCTURNIDAD	25%	sobre el salario base		
ARTÍCULO 8º. PAGAS EXTRAORDINARIAS				
pagas extraordinarias	3			



Julio	antes del día 15 o inmediato anterior de julio	una mensualidad de las percepciones mínimas + aumentos por antigüedad correspondiente + garantía personal		
Navidad	antes del día 15 o inmediato anterior de diciembre	una mensualidad de las percepciones mínimas + aumentos por antigüedad correspondiente + garantía personal		
Paga de Octubre	antes del 15 de Octubre	de 30 días de salario base + antigüedad + garantía personal		
ARTÍCULO 21º. HORAS EXTRAORDINARIAS ... incremento del	75%	sobre el valor de la hora ordinaria		
ARTÍCULO 23º. FIESTAS TRABAJADAS				
A) Abonándose con su recargo de	150%	sobre el salario real, junto a la mensualidad		
ARTÍCULO 31º. PREMIO DE NATALIDAD	124,36	Euros por nacimiento de cada hijo/a, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa		
ANEXO III.- TABLA SALARIAL 2022				
INCREMENTO 1%				



GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
GRUPO 1	1.287,56	1.181,39	1.116,30	
GRUPO 2	1.254,19	1.115,59	1.093,63	
GRUPO 3	1.229,69	1.098,05	1.080,51	
GRUPO 4	1.198,58	1.084,85	1.065,08	
GRUPO 5	1.101,81	1.071,70	1.065,08	
Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán	886,67	Euros mensuales		
El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de	1.065,08	Euros mensuales		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	755,27			
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	813,36			
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO	865,69			
OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 1%				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,57	Euros/día trabajo		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,37	Euros/día trabajo		
ANTIGÜEDAD	555,50	Euros/base cálculo		



ROPA DE TRABAJO	21,62	Euros/mes		
MANUTENCION	33,16	Euros/mes		
ALOJAMIENTO	6,73	Euros/mes		
QUEBRANTO DE MONEDA	26,44	Euros/mes		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	33,06	Euros/trimestrales		
PREMIO DE NATALIDAD	125,60	Euros/nacimiento		
AYUDA ESTUDIOS	9,53	Euros/mes		
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	76,24	Euros		
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	81,07	Euros		
HORA	19,08	Euros		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN	47,65	EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A	19,08	EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES
ANEXO IV.- GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS				
INCREMENTO 2022 - 1%				
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL				
GRUPOS PROFESIONALES	A		B	



JEFE 1ª CASINOS	1.287,58	1.247,13		
JEFE 2ª CASINOS	1.254,19	1.225,21		
OFICIAL 1ª CASINOS	1.231,86	1.192,35		
CONSERJE CASINOS	1.231,86	1.192,35		
OFICIAL 2ª CASINOS	1.211,90	1.170,38		
ORDENANZA SALON	1.198,58	1.168,22		
PORTERO CASINOS	1.198,58	1.168,22		
VIGILANTE NOCHE	1.198,58	1.168,22		
BOTONES (+18 AÑOS)	1.198,58	1.168,22		
TELEFONISTA	1.198,58	1.168,22		
JARDINERO	1.198,58	1.168,22		
PERSONAL LIMPIEZA	1.080,57	1.065,08		
ENCARGADO BILLAR	1.181,06			
MANTENEDOR	1.118,63			
MOZO BILLAR	1.118,63			
DEPENDIENTE	1.118,63			
Los trabajadores menores de 18 años sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán	886,67	Euros mensuales		
A: Especial 1ª y 2ª.				
B: 3ª y 4ª				
REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 30 - 14 de febrero de 2023)				



Código	11000065011981			
ANEXO III.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023				
REVISION SALARIAL 2022 E INCREMENTO 2023 (3,2% + 1,5%)				
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
GRUPO 1	1.348,69	1.237,48	1.169,30	
GRUPO 2	1.313,73	1.168,56	1.145,56	
GRUPO 3	1.288,08	1.150,19	1.131,82	
GRUPO 4	1.255,48	1.136,36	1.115,65	
GRUPO 5	1.154,13	1.122,58	1.115,65	
Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento				
al que pertenezcan, percibirán	928,77	Euros mensuales		
El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de	1.115,65	Euros mensuales		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	791,13	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	851,98	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO	906,79	Euros		



RESTO CONCEPTOS SALARIALES				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,69	Euros/día trabajo		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,53	Euros/día trabajo		
ANTIGÜEDAD	581,88	Euros/base calculo		
ROPA DE TRABAJO	22,64	Euros/mes		
MANUTENCION	34,73	Euros/mes		
ALOJAMIENTO	7,05	Euros/mes		
QUEBRANTO DE MONEDA	27,70	Euros/mes		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	34,63	Euros/trimestrales		
PREMIO DE NATALIDAD	131,56	Euros/nacimiento		
AYUDA ESTUDIOS	9,98	Euros/mes		
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	79,86	Euros		
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	84,91	Euros		
HORA	19,99	Euros		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN	49,91			
EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A	19,99	EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES		
ANEXO IV.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023				
REVISION SALARIAL 2022 E INCREMENTO 2023 (3,2% + 1,5%)				



GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS				
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,				
SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL				
GRUPOS PROFESIONALES	A	B		
JEFE 1ª CASINOS	1.348,71	1.306,35		
JEFE 2ª CASINOS	1.313,73	1.283,39		
OFICIAL 1ª CASINOS	1.290,35	1.248,97		
CONSERJE CASINOS	1.290,35	1.248,97		
OFICIAL 2ª CASINOS	1.269,44	1.225,95		
ORDENANZA SALON	1.255,48	1.223,68		
PORTERO CASINOS	1.255,48	1.223,68		
VIGILANTE NOCHE	1.255,48	1.223,68		
BOTONES (+18 AÑOS)	1.255,48	1.223,68		
TELEFONISTA	1.255,48	1.223,68		
JARDINERO	1.255,48	1.223,68		
PERSONAL LIMPIEZA	1.131,88	1.115,65		
ENCARGADO BILLAR	1.237,13			
MANTENEDOR	1.171,75			
MOZO BILLAR	1.171,75			
DEPENDIENTE	1.171,75			
Los trabajadores menores de 18 años sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento				
al que pertenezcan, percibirán	928,77	Euros mensuales		
A: Especial 1ª y 2ª				



B: 3ª y 4ª				
REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 33 - 16 de febrero de 2024)				
Código	11000065011981			
ANEXO III.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024				
REVISION SALARIAL 2023 E INCREMENTO 2024 (0,6% + 2%)				
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
GRUPO 1	1.383,92	1.269,80	1.199,85	
GRUPO 2	1.348,04	1.199,08	1.175,48	
GRUPO 3	1.321,72	1.180,23	1.161,38	
GRUPO 4	1.288,27	1.166,04	1.144,79	
GRUPO 5	1.184,28	1.151,90	1.144,79	
Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán	953,03	Euros mensuales		



El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de	1.144,79	Euros mensuales		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	811,79	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	874,23	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO:	930,48	Euros		
CONCEPTOS SALARIALES				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,76	Euros/día trabajo		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,62	Euros/día trabajo		
ANTIGÜEDAD	597,08	Euros/base calculo		
ROPA DE TRABAJO	23,23	Euros/mes		
MANUTENCION	35,64	Euros/mes		
ALOJAMIENTO	7,23	Euros/mes		
QUEBRANTO DE MONEDA	28,43	Euros/mes		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	35,54	Euros/trimestral		
PREMIOS DE NATALIDAD	135	Euros por nacimiento		
AYUDA ESTUDIOS	10,24	Euros/mes		
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	81,95	Euros		



COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	87,13	Euros		
HORA	20,51	Euros		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN	51,21	Euros/		
HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A	20,51	Euros/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES		
ANEXO IV.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024				
REVISION SALARIAL 2023 E INCREMENTO 2024 (0,6% + 2%)				
GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL				
GRUPOS PROFESIONALES	A	B		
JEFE 1ª CASINOS	1.383,94	1.340,47		
JEFE 2ª CASINOS	1.348,04	1.316,91		
OFICIAL 1ª CASINOS	1.324,05	1.281,59		
CONSERJE CASINOS	1.324,05	1.281,59		
OFICIAL 2ª CASINOS	1.302,60	1.257,97		
ORDENANZA SALON	1.288,27	1.255,64		
PORTERO CASINOS	1.288,27	1.255,64		
VIGILANTE NOCHE	1.288,27	1.255,64		



BOTONES (+18 AÑOS)	1.288,27	1.255,64		
TELEFONISTA	1.288,27	1.255,64		
JARDINERO	1.288,27	1.255,64		
PERSONAL LIMPIEZA	1.161,44	1.144,79		
ENCARGADO BILLAR	1.269,44			
MANTENEDOR	1.202,36			
MOZO BILLAR	1.202,36			
DEPENDIENTE	1.202,36			
Los trabajadores menores de 18 años sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán	953,03	Euros mensuales		
A: Especial 1ª y 2ª				
B: 3ª y 4ª				
REVISIÓN SALARIAL (BOP NUM. 44 - 7 de marzo de 2025)				
Código	11000065011981			
ANEXO III.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024				
REVISIÓN SALARIAL 2024 (0,3%)				



GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
GRUPO 1	1388,07	1273,61	1203,45	
GRUPO 2	1352,08	1202,68	1179,01	
GRUPO 3	1325,69	1183,77	1164,86	
GRUPO 4	1292,13	1169,54	1148,22	
GRUPO 5	1187,83	1155,36	1148,22	
El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de	1148,22	Euros mensuales		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	814,23	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	876,85	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO:	933,27	Euros		
CONCEPTOS SALARIALES				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,77	Euros/día trabajo		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,63	Euros/día trabajo		
ANTIGÜEDAD	598,87	Euros/base calculo		
ROPA DE TRABAJO	23,3	Euros/mes		
MANUTENCION	35,75	Euros/mes		
ALOJAMIENTO	7,25	Euros/mes		
QUEBRANTO DE MONEDA	28,52	Euros/mes		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	35,65	Euros/trimestral		
PREMIOS DE NATALIDAD	135,41	Euros por nacimiento		
AYUDA ESTUDIOS	10,27	Euros/mes		



SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	82,2	Euros		
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	87,39	Euros		
HORA	20,57	Euros		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN	51,36	EUROS/HORA,		
CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A	20,57	EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES		
ANEXO IV.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024				
REVISION SALARIAL 2024 (0,3%)				
GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS				
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL				
GRUPOS PROFESIONALES		A	B	
JEFE 1ª CASINOS	1388,09		1344,49	
JEFE 2ª CASINOS	1352,08		1320,86	
OFICIAL 1ª CASINOS	1328,02		1285,44	
CONSERJE CASINOS	1328,02		1285,44	
OFICIAL 2ª CASINOS	1306,51		1261,74	
ORDENANZA SALON	1292,13		1259,41	



PORTERO CASINOS	1292,13	1259,41		
VIGILANTE NOCHE	1292,13	1259,41		
BOTONES (+18 AÑOS)	1292,13	1259,41		
TELEFONISTA	1292,13	1259,41		
JARDINERO	1292,13	1259,41		
PERSONAL LIMPIEZA	1164,92	1148,22		
ENCARGADO BILLAR	1273,25			
MANTENEDOR	1205,97			
MOZO BILLAR	1205,97			
DEPENDIENTE	1205,97			
	A: Especial 1ª y 2ª	B: 3ª y 4ª		
\\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 153 - 12 de agosto de 2025)				
Código	11000065011981			
ARTÍCULO 6º. ANTIGÜEDAD				
... base de	625,82	Euros, la siguiente escala:		
a) Un	4%	al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa		
b) Un	8%	al cumplirse los diez años		
c) Un	12%	al cumplirse los quince años		



d) Un	16%	al cumplirse los veinte años		
e) Un	20%	al cumplirse los veinticinco años		
ARTÍCULO 7º. NOCTURNIDAD				
un	25%	sobre el salario base		
valor/hora	(SALARIO BASE X 12) / Horas Anuales			
ARTÍCULO 8º. PAGAS EXTRAORDINARIAS				
pagas extraordinarias	3			
Julio	antes del 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo	una mensualidad + antigüedad + garantía personal		
Navidad	antes del 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo	una mensualidad + antigüedad + garantía personal		
Octubre	antes del 15 del mes	30 días de salario base + antigüedad + garantía personal		
ARTÍCULO 9º. PLUS DE TRANSPORTE				
todo el personal de hostelería	2,89	Euros por día trabajado		
hoteles fuera del casco urbano	3,79	Euros por día trabajado		



ARTÍCULO 10º. ROPA DE TRABAJO				
De	24,35	Euros mensuales durante doce meses		
ARTÍCULO 11º. MANUTENCIÓN				
de	37,36	Euros		
ARTÍCULO 11º. BIS ALOJAMIENTO				
a	7,58	Euros		
ARTÍCULO 12º. QUEBRANTO DE MONEDA				
categoría laboral de Cajero/a	29,8	Euros mensuales		
El/la Recepcionista que realice funciones de Caja percibirá en concepto de quebranto la misma cantidad antes citada				
ARTÍCULO 13º. DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS				
de	37,25	Euros trimestrales		
ARTÍCULO 14º. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
durante el año 2025:				



Camareros/as:	85,9	Euros		
Cocineros/as:	91,32	Euros		
Estas cantidades serán hasta cuatro horas				
a partir de la cuarta en adelante se abonarán a razón de	21,5	Euros/hora		
Servicios extraordinarios de Nochevieja y Cotillón:	53,67	Euros/hora con un mínimo de 4 horas		
y a	21,5	Euros la hora que exceda de las cuatro iniciales		
ARTÍCULO 16º. INCREMENTO SALARIAL. SALARIO MINIMO CONVENIO				
El Salario mínimo Convenio para el 2028 queda establecido en	1369,28	euros/mes, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio		
ARTÍCULO 20º. JORNADA DE TRABAJO				
de	1800	horas de trabajo efectivo		
ARTÍCULO 21º. HORAS EXTRAORDINARIAS				



incremento del	75,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose ésta según la siguiente fórmula:		
ARTÍCULO 23º. FIESTAS TRABAJADAS				
recargo de	150,00 %	sobre el salario real, junto a la mensualidad		
ARTÍCULO 31º. PREMIO DE NATALIDAD				
premio de	141,5	Euros por nacimiento de cada hijo/a		
ARTÍCULO 33º. AYUDA POR ESTUDIOS				
de	10,73	Euros mensuales		
ANEXO III				
TABLA SALARIAL 2025. INCREMENTO 4,5%				
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	



GRUPO 1	1.450,53	1.330,92	1.257,61	
GRUPO 2	1.412,92	1.256,80	1.232,07	
GRUPO 3	1.385,35	1.237,04	1.217,28	
GRUPO 4	1.350,28	1.222,17	1.199,89	
GRUPO 5	1.241,28	1.207,35	1.199,89	
El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de	1.199,89	Euros mensuales		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	850,87	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	945,79	Euros		
OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,89	Euros/día trabajo		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,79	Euros/día trabajo		
ANTIGÜEDAD	625,82	Euros/base calculo		
ROPA DE TRABAJO	24,35	Euros/mes		
MANUTENCION	37,36	Euros/mes		
ALOJAMIENTO	7,58	Euros/mes		
QUEBRANTO DE MONEDA	29,80	Euros/mes		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	37,25	Euros/trimestrales		
PREMIO DE NATALIDAD	141,50	Euros/nacimiento		
AYUDA ESTUDIOS	10,73	Euros/mes		
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				



CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	85,90	Euros		
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	91,32	Euros		
HORA	21,50	Euros		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN	53,67	EUROS/HORA,		
CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A	21,50	EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES		
TABLA SALARIAL 2026. INCREMENTO 4,5%				
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
GRUPO 1	1.515,80	1.390,81	1.314,20	
GRUPO 2	1.476,50	1.313,36	1.287,51	
GRUPO 3	1.447,69	1.292,71	1.272,06	
GRUPO 4	1.411,04	1.277,17	1.253,89	
GRUPO 5	1.297,14	1.261,68	1.253,89	
El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de	1.253,89	Euros mensuales		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	889,16	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	988,35	Euros		



OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,02	Euros/día trabajo		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,96	Euros/día trabajo		
ANTIGÜEDAD	653,98	Euros/base calculo		
ROPA DE TRABAJO	25,45	Euros/mes		
MANUTENCIÓN	39,04	Euros/mes		
ALOJAMIENTO	7,92	Euros/mes		
QUEBRANTO DE MONEDA	31,14	Euros/mes		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	38,93	Euros/trimestrales		
PREMIO DE NATALIDAD	147,87	Euros/nacimiento		
AYUDA ESTUDIOS	11,21	Euros/mes		
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	89,77	Euros		
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	95,43	Euros		
HORA	22,47	Euros		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN	56,09	EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS		
Y A	22,47	EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES		
TABLA SALARIAL 2027. INCREMENTO 4,5%				
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			



	A	B	C	
GRUPO 1	1.584,01	1.453,40	1.373,34	
GRUPO 2	1.542,94	1.372,46	1.345,48	
GRUPO 3	1.512,84	1.350,88	1.329,30	
GRUPO 4	1.474,54	1.334,64	1.310,32	
GRUPO 5	1.355,51	1.318,46	1.310,32	
El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de	1.310,32	Euros mensuales		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	929,17	Euros		
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	1.032,83	Euros		
OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,16	Euros/día trabajo		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	4,14	Euros/día trabajo		
ANTIGÜEDAD	683,41	Euros/base calculo		
ROPA DE TRABAJO	26,60	Euros/mes		
MANUTENCION	40,80	Euros/mes		
ALOJAMIENTO	8,28	Euros/mes		
QUEBRANTO DE MONEDA	32,54	Euros/mes		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	40,68	Euros/trimestrales		
PREMIO DE NATALIDAD	154,52	Euros/nacimiento		
AYUDA ESTUDIOS	11,71	Euros/mes		



SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	93,81	Euros		
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	99,72	Euros		
HORA	23,48	Euros		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN	58,61	EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS		
Y A	23,48	EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES		
TABLA SALARIAL 2028. INCREMENTO 4,5%				
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
GRUPO 1	1.655,29	1.518,80	1.435,14	
GRUPO 2	1.612,37	1.434,22	1.406,03	
GRUPO 3	1.580,92	1.411,67	1.389,12	
GRUPO 4	1.540,89	1.394,70	1.369,28	
GRUPO 5	1.416,51	1.377,79	1.369,28	
El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de	1.369,28	Euros mensuales		
RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION				
CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	970,98	Euros		



CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	1.079,31	Euros		
OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 4,5%				
PLUS TRANSPORTE GENERAL	3,30	Euros/día trabajo		
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	4,33	Euros/día trabajo		
ANTIGÜEDAD	714,16	Euros/base calculo		
ROPA DE TRABAJO	27,80	Euros/mes		
MANUTENCION	42,64	Euros/mes		
ALOJAMIENTO	8,65	Euros/mes		
QUEBRANTO DE MONEDA	34,00	Euros/mes		
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	42,51	Euros/trimestrales		
PREMIO DE NATALIDAD	161,47	Euros/nacimiento		
AYUDA ESTUDIOS	12,24	Euros/mes		
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS				
CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	98,03	Euros		
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	104,21	Euros		
HORA	24,54	Euros		
SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN	61,25	EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS		
Y A	24,54	EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES		
ANEXO IV				



GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS				
INCREMENTO 2025 - 4,5%				
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL				
GRUPOS PROFESIONALES	A	B		
JEFE 1ª CASINOS	1.450,55	1.404,99		
JEFE 2ª CASINOS	1.412,92	1.380,30		
OFICIAL 1ª CASINOS	1.387,78	1.343,28		
CONSERJE CASINOS	1.387,78	1.343,28		
OFICIAL 2ª CASINOS	1.365,30	1.318,52		
ORDENANZA SALON	1.350,28	1.316,08		
PORTERO CASINOS	1.350,28	1.316,08		
VIGILANTE NOCHE	1.350,28	1.316,08		
BOTONES	1.350,28	1.316,08		
TELEFONISTA	1.350,28	1.316,08		
JARDINERO	1.350,28	1.316,08		
PERSONAL LIMPIEZA	1.217,34	1.199,89		
GRUPOS PROFESIONALES A B				
ENCARGADO BILLAR	1.330,55			
MANTENEDOR	1.260,24			
MOZO BILLAR	1.260,24			
DEPENDIENTE	1.260,24			
A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª				



GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS				
INCREMENTO 2026 -	4,50 %			
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL				
GRUPOS PROFESIONALES	A	B		
JEFE 1ª CASINOS	1.515,82	1.468,21		
JEFE 2ª CASINOS	1.476,50	1.442,41		
OFICIAL 1ª CASINOS	1.450,23	1.403,73		
CONSERJE CASINOS	1.450,23	1.403,73		
OFICIAL 2ª CASINOS	1.426,74	1.377,85		
ORDENANZA SALON	1.411,04	1.375,30		
PORTERO CASINOS	1.411,04	1.375,30		
VIGILANTE NOCHE	1.411,04	1.375,30		
BOTONES	1.411,04	1.375,30		
TELEFONISTA	1.411,04	1.375,30		
JARDINERO	1.411,04	1.375,30		
PERSONAL LIMPIEZA	1.272,12	1.253,89		
ENCARGADO BILLAR	1.390,42			
MANTENEDOR	1.316,95			
MOZO BILLAR	1.316,95			
DEPENDIENTE	1.316,95			
A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª				



GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS				
INCREMENTO 2027 - 4,5%				
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL				
GRUPOS PROFESIONALES	A	B		
JEFE 1ª CASINOS	1.584,03	1.534,28		
JEFE 2ª CASINOS	1.542,94	1.507,32		
OFICIAL 1ª CASINOS	1.515,49	1.466,90		
CONSERJE CASINOS	1.515,49	1.466,90		
OFICIAL 2ª CASINOS	1.490,94	1.439,85		
ORDENANZA SALON	1.474,54	1.437,19		
PORTERO CASINOS	1.474,54	1.437,19		
VIGILANTE NOCHE	1.474,54	1.437,19		
BOTONES	1.474,54	1.437,19		
TELEFONISTA	1.474,54	1.437,19		
JARDINERO	1.474,54	1.437,19		
PERSONAL LIMPIEZA	1.329,37	1.310,32		
ENCARGADO BILLAR	1.452,99			
MANTENEDOR	1.376,21			
MOZO BILLAR	1.376,21			
DEPENDIENTE	1.376,21			
A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª				
GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS				



INCREMENTO 2028 - 4,5%				
CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL				
GRUPOS PROFESIONALES	A	B		
JEFE 1ª CASINOS	1.655,31	1.603,32		
JEFE 2ª CASINOS	1.612,37	1.575,15		
OFICIAL 1ª CASINOS	1.583,69	1.532,91		
CONSERJE CASINOS	1.583,69	1.532,91		
OFICIAL 2ª CASINOS	1.558,03	1.504,64		
ORDENANZA SALON	1.540,89	1.501,86		
PORTERO CASINOS	1.540,89	1.501,86		
VIGILANTE NOCHE	1.540,89	1.501,86		
BOTONES	1.540,89	1.501,86		
TELEFONISTA	1.540,89	1.501,86		
JARDINERO	1.540,89	1.501,86		
PERSONAL LIMPIEZA	1.389,19	1.369,28		
ENCARGADO BILLAR	1.518,37			
MANTENEDOR	1.438,14			
MOZO BILLAR	1.438,14			
DEPENDIENTE	1.438,14			
A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª				