Convenio Colectivo Hostelería de Cuenca

ÁREA	Cuenca	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	16000125011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/11/04
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 126 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-hosteleria-de-cuenca/		

Resumen

Convenio Colectivo Hostelería. Última actualización a: 04-11-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 126 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 126 – Miércoles 4 de noviembre de 2026)

Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA PROVINCIA DE CUENCA AÑOS 2025, 2026, 2027 y 2028.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA PROVINCIA DE CUENCA AÑOS 2025, 2026, 2027 y 2028, código de convenio número 16000125011981 suscrito el 4 de septiembre de 2026, de una parte por la representación empresarial AGRUPACION PROVINCIAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE CUENCA y de otra, la FEDERACION PROVINCIAL DE SERVICIO, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT(FeSMC-UGT) de CUENCA Y FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS(CCOO-Servicios) de CUENCA en representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto 64/2025 de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

RESUELVE:

1º. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo, en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

Cuenca 28/10/2026

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA PROVINCIA DE CUENCA AÑOS 2025, 2026, 2027 y 2028

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes Firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (FeSMC-UGT) de Cuenca y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Cuenca; y de otra parte, como representación empresarial, por la Agrupación Provincial de Hostelería y Turismo (APHT) de Cuenca.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Los ámbitos funcional y personal de este Convenio Colectivo, son los establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la provincia de Cuenca.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

a) La vigencia de este Convenio Colectivo será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

b) Una vez finalizada su vigencia, quedará denunciado automáticamente a 31 de diciembre de 2028, sin necesidad de denuncia expresa por las partes. De igual manera, el contenido del presente convenio, seguirá vigente hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. Garantías personales.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por modificación legislativa, resolución administrativa o decisión judicial, recaída en conflicto individual o colectivo de trabajo, se modificara o anulara alguno de sus pactos, las partes firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a renegociar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación que regule las condiciones laborales.

Artículo 8. Cláusula de Inaplicación del Convenio Colectivo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

De acuerdo al artículo 85.3.c y 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria del Convenio, que estará formada por 2 vocales nombrados por la parte empresarial y 2 nombrados por la parte sindical.

Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

a. Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

b. Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.

c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d. Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e. Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

g. Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

h. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

i. Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte legítima, mediante solicitud por escrito dirigido a la misma y, en el cual, se hará constar necesariamente el asunto objeto de la convocatoria y los puntos de controversia.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria a los efectos oportunos se fija en la sede de la Delegación en Cuenca del Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, en la Calle Parque San Julián, 13 de Cuenca, CP 16001, Tfno. 969179817, email: juradoarbitralcu@jccm.es

Artículo 10. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, Nº 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 11. Contrato de fijo discontinuo.

En la regulación del contrato fijo discontinuo se estará a lo dispuesto en el artículo 16.4 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante y debido a las peculiaridades de actividad del sector de hostelería, los contratos fijos discontinuos podrán concertarse a tiempo parcial.

El periodo garantizado de actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo será del 70% de la media de horas realizadas en los últimos tres años

El llamamiento será realizado como norma general con al menos 5 días previos a la prestación de servicios. Ante situaciones imprevisibles el plazo se rebajará a 48 horas.

El llamamiento deberá efectuarse por cualquier medio que permita tener constancia de manera fehaciente del mismo, siempre mediante notificación por escrito, a través de medios telemáticos tales como SMS, email,

Whatsapp, etc. Será obligación de la persona trabajadora comunicar cualquier variación en los datos a efectos de comunicación.

Cualquier rechazo del llamamiento por la vía general (al menos 5 días previos a la prestación de servicios), entendiendo por general los trabajos que se repitan cada año de manera periódica y con una duración de al menos 7 días, podrá suponer la baja voluntaria de la persona trabajadora.

En el caso de rechazo del llamamiento en 5 ocasiones a lo largo del año natural, en situaciones imprevisibles, de refuerzo o servicios extras de corta duración (48 horas previas a la prestación de servicios) podrá suponer la baja voluntaria de la persona trabajadora.

En ningún caso será considerado rechazado el llamamiento cuando la persona trabajadora justifique la ausencia con cualquiera de las licencias recogidas en el artículo 44 del presente convenio.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de la empresa dentro de cada grupo profesional. Sin embargo para la prestación del servicio ante situaciones imprevisibles se realizará, en función de las necesidades de la empresa por rotación de las personas trabajadoras.

Artículo 12. Contrato de duración determinada.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de diez meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 13. Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado i) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 15. Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado m) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 16. Vacantes.

Cuando se produzca una vacante en la empresa será puesta en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la empresa, si esta existe y, a no ser que corresponda la amortización del puesto, será cubierta de forma preferente, por personal de la empresa con la preparación suficiente para cubrirla, de acuerdo en todo caso con las facultades y directivas del empresario, y siempre que la normativa legal no establezca lo contrario.

Artículo 17. Periodo de prueba.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 18. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia a la persona trabajadora en el momento de la firma del mismo. Se entregará copia básica del contrato a la RLPT, con los límites y requisitos legalmente establecidos. En los casos de subcontratación la RLPT de la empresa principal deberá recibir la misma documentación.

Artículo 19. Cambio de empresario

El cambio de la titularidad de la Empresa, Centro de Trabajo o de una Unidad productiva Autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Artículo 20. Dimisión

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para el cese, excepto durante el período de prueba.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación señalada en el párrafo anterior, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21. Jubilación parcial y contrato de relevo

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora que decida optar a una jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha decisión y realizar un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III. DERECHOS SINDICALES, IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y OTROS

Artículo 22. Derechos sindicales

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. No obstante, en materia de derechos y garantías sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Igualdad

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería

Artículo 24. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

– Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación.

– A tal efecto se creará una Comisión de seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.

– Asimismo, se respetara la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

– El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

– La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

– Las ofertas de empleo se redactaran de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

– Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizaran modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas dirigidas a promover la

igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 25. Actuaciones frente al acoso en ámbito laboral

1. Se promoverá en el ámbito del presente Convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

a) Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

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

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

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los

hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

Artículo 26. Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería y a la normativa laboral vigente.

Artículo 27. Vigilancia de la Salud

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su salud a través de una revisión médica anual, está tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El resultado de la revisión será comunicado por escrito a la persona trabajadora. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o la ropa de trabajo (calzado, pantalón, camisa, chaleco, chaquetilla o chaqueta, pajarita o corbata, gorro…) cuando las prendas estén deterioradas y como mínimo una vez cada doce meses.

Artículo 29. Formación profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de lo dispuesto por el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente en cada momento, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Queda facultada la comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a efectos de la aplicación de dicho acuerdo.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector hostelero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro de la hostelería.

Artículo 30. Acreditación de la formación

Sin perjuicio de que cualquier organismo, centro, entidad, etc… que cumpla todos los criterios que respecto de su acreditación determina la Orden de 18/10/2012 de la Consejería de Empleo y Economía, pueda impartir formación en el sector, la Comisión Paritaria de este Convenio, y con objeto de que dicha formación cumpla los objetivos establecidos en el artículo anterior, se constituye como Comisión para la Formación que visará y acreditará que todos los planes y los certificados de formación cumplen dichos objetivos.

En este sentido, se establecen estas opciones de acreditación.

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector, en los términos establecidos por el artículo 87.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, y que partícipe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.

2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación, con el visado de la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3. Mediante certificación expedida por organización sindical representativa del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

Para las personas trabajadoras con contratos de duración superior a un año la acreditación de la formación deberá realizarse antes del 30 de enero del año posterior al que se pretende acreditar. Para las personas trabajadoras con contrato inferior al año, la fecha tope de acreditación de la formación será la fecha de fin del contrato.

Las horas de formación obligatoria a efectos del cobro del plus de formación recogido en el artículo 57.3, queda fijado en un mínimo de 10 horas anuales.

Artículo 31. Información sobre formación

Las organizaciones firmantes de este convenio, darán cuenta a la Comisión de Interpretación del mismo de la programación de planes y acciones formativas, con carácter previo a la realización de los mismos y con periodicidad anual, así como de los resultados y ejecución de los mismos.

Artículo 32. Régimen disciplinario

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

Artículo 33. Clasificación Profesional

En materia de clasificación profesional y funciones derivadas de la misma, se estará a lo dispuesto en el VI

Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería en vigor, o aquel que lo sustituya durante la vigencia del presente Convenio provincial,

Además de lo cual habrá de atenderse a los siguientes ratios.

Las empresas, por centros de trabajo, vinculadas al presente Convenio se obligan como mínimo a:

– Tener por cada CUATRO Ayudantes de Camarero/a, un/ a Camarero/a.

En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, éste podrá contar con hasta cuatro ayudantes de camarero, que se encontrarán bajo su supervisión y dirección

– Tener por cada TRES Ayudantes de Cocina, un/ a Cocinero/a.

En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, éste podrá contar con hasta tres ayudantes de cocina, que se encontrarán bajo su supervisión y dirección.

No obstante, estos ratios se calcularán para personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa superior a seis meses.

CAPÍTULO IV. CUESTIONES SOCIALES

Artículo 34. Adaptación al puesto de trabajo.

Si la capacidad laboral de una persona trabajadora quedara limitada y, no le fuera reconocido un grado de Incapacidad Permanente de los que conforme al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores llevan aparejado la extinción del contrato de trabajo, la empresa le asignará un puesto de trabajo más adecuado a su capacidad laboral, siempre que ello fuera posible.

Articulo 35. Complementos de IT.

a. Accidente Laboral o Enfermedad Profesional

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la empresa y desde el primer dia las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la seguridad social hasta completar el 100 % del salario, durante el tiempo que dure la relación laboral.

b. Contingencias Comunes (Especialmente Protegidas).

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por tratamiento oncológico, intervención quirúrgica u hospitalización, percibirán con cargo a la empresa y desde el primer día las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la seguridad social hasta completar el 100 % del salario, durante el tiempo que dure la relación laboral, y hasta un máximo de 12 meses.

c. Resto de Contingencias Comunes.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por causas distintas a las del párrafo anterior percibirán con cargo a la empresa y durante los 3 primeros días de la baja el 50 % del Salario (Base reguladora del mes anterior al que se produce la baja), desde el 4° hasta el 20º día de la baja el 90% del Salario, y desde el 21° hasta 270° día de la baja el 100% del Salario.

Artículo 36. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro a favor de las personas trabajadoras que garantice 18.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento.

Artículo 37. Premios de vinculación y permisos retribuidos especiales.

Las personas trabajadoras que extingan su relación laboral con la empresa para acceder a la jubilación anticipada y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la misma, percibirán un premio de vinculación, que se abonará de una sola vez, de acuerdo a la siguiente tabla:

Edad de acceso a la jubilación	Mensualidades de salario
Dentro del año anterior a la edad legal de jubilación	2
Entre 1 y 2 años antes de la edad legal de jubilación	3

Estos premios de vinculación podrán ser sustituidos por permisos retribuidos especiales, cambiando las mensualidades de salario por meses de permiso retribuido, que se disfrutarán en los meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

La persona trabajadora deberá comunicar con un mes de antelación a la supuesta fecha de inicio del permiso, si opta por el premio de vinculación o por el permiso retribuido especial.

CAPÍTULO V. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 38: Jornada laboral anual y semanal

La jornada laboral máxima para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo será de 1800 horas anuales, para los años 2025 y 2026 Dicha jornada se repartirá de modo que no se superen las 40 horas de trabajo semanales.

– Para el año 2027, la jornada máxima establecida será de 1798.

– Para el año 2028, se establece una jornada máxima de 1796

Cuando la prestación de servicios se realice por un período de más de 6 horas continuadas, se tendrá derecho a un descanso de quince minutos como mínimo, que no computará como tiempo efectivo de trabajo.

Entre la terminación de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la otra deberán transcurrir como mínimo doce horas.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 39. Calendario laboral.

Las empresas expondrán antes del día 20 de cada mes un calendario laboral del mes siguiente, donde se hará constar, para cada persona trabajadora

– Días de trabajo, con horario de entrada y salida

– Días de descanso semanal

– Días de vacaciones

– Días de compensación de festivos.

Artículo 40. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales de los cuales, al menos 15 se disfrutarán ininterrumpidamente.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y personas trabajadoras. Cada persona trabajadora conocerá su fecha de vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.5, 48.7 y 48.8 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 41. Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación.

Se considerará exceso de jornada el tiempo de trabajo efectivo que:

– Supere las 40 horas semanales o las 180 horas mensuales (Sin perjuicio de la facultad del empresario de realizar una distribución irregular del 10% de la jornada anual, conforme a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.)

– Supere el límite anual establecido. Este límite anual será de 1.800 horas, salvo para los años 2027 y 2028, en los que el tope será de 1.798 y 1.796 horas respectivamente, según lo dispuesto en el artículo 38 del convenio.

Este exceso de jornada será compensado en tiempo de descanso (acumulando las horas en días o períodos completos) de la siguiente forma:

– El exceso semanal, se compensará dentro de las 4 semanas siguientes a la semana en que se realiza.

– El exceso mensual, se compensará dentro de los 3 meses siguientes al mes en que se realiza.

– El exceso anual, se compensará dentro del primer trimestre del año siguiente al que se realiza.

Si transcurrido el plazo de compensación en tiempo de descanso no se hubiese compensado, las horas de exceso se transformarán en horas extraordinarias y se abonarán como tales, dentro de los límites que establece el E.T. (80 horas anuales), salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Artículo 42. Trabajo nocturno.

Cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 8:00 horas se computará, a efecto de contabilizar el número de horas trabajadas como 1,25 horas (1 hora y 15 minutos), tratándose los excesos de jornada generados de la forma que establece el artículo anterior.

Artículo 43. Trabajo en festivos y Servicios en 24 y 31 de diciembre

1) Trabajo en Festivos:

a) Se consideran festivos, los doce festivos nacionales y los dos locales.

b) Cada hora trabajada en festivo se computará, a efecto de contabilizar el número de horas trabajadas como 1,75 horas (1 hora y 45 minutos), tratándose los excesos de jornada generados de la forma que establece el artículo 41.

c) El 29 de julio (Santa Marta), tendrán un día de descanso. En los casos en que dicha festividad coincidiese con domingo o en el día de libranza de la persona trabajadora, no se recuperará, y si el establecimiento no puede cerrar con motivo de tal festividad la persona trabajadora que preste servicio percibirá la correspondiente compensación económica, computándose las horas trabajadas como 1,75 horas (1 hora y 45 minutos), tratándose los excesos de jornada generados de la forma que establece el artículo 41.

2) La Prestación de servicios durante los días 24 y/o 31 de diciembre, se ajustará a las siguientes normas (a partir del año 2026):

a) Cuando por razones de índole productiva, técnica, organizativa o de servicio, la empresa precise de las personas trabajadoras la prestación de servicios durante los días 24 y 31 de diciembre para la atención del servicio de cenas, y éste se prolongue más allá de las 23:00 horas, se compensará con los siguientes complementos:

– Si el servicio pasa de las 23:00 horas pero no se alarga hasta más allá de las 24:00, se abonará un complemento de 20 €.

– Si el servicio pasa de las 24:00 horas pero no se alarga hasta más allá de la 01:00 horas del día siguiente, se abonará un complemento de 40 €.

– Si el servicio pasa de las 01:00 del día siguiente se abonará un complemento de 60€.

Para el resto de años se aplicarán las cantidades reflejadas en el Anexo III de Condiciones Económicas

b) Para la prestación de servicio durante los días 24 de diciembre, 25 de diciembre, 31 de diciembre y 1 de enero, cuando no sea necesario todo el personal para la atención de dicho servicio, se favorecerá la turnicidad, de manera que las personas trabajadoras presten servicio dos días de los cuatro indicados

c) Lo dispuesto en los apartados precedentes no se aplicará a los Bares Especiales, Discotecas, Salas de Fiesta, Cafés-Teatro, etc

Artículo 44. Licencias y permisos

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

a. Tres días por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, garantizando que al menos dos de ellos se disfruten en días laborables.

b. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin

hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de 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.

Estos días podrán disfrutarse de forma discontinua durante el período que dure el motivo causante.

c. Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los apartados a) (fallecimiento familiar) y c) (matrimonio familiar) se añadirán días por desplazamiento, de la siguiente forma:

– A otra localidad dentro de la misma provincia: un día.

– A una provincia limítrofe: dos días

– Al resto de España: tres días

– Fuera de España: cuatro días, a los que se podrán añadir hasta cinco días más no retribuidos

En el apartado b) (accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención) se añadirán días por desplazamiento de la siguiente forma:

Para desplazamientos al resto de España más allá de una provincia límitrofe: un día. Y para desplazamientos fuera de España: dos días, a los que se podrá añadir hasta cinco días más no retribuidos.

d. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho.

e. Dos días por traslado del domicilio habitual.

f. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores

g. Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso de trabajo o residencia de la persona trabajadora y su cónyuge o ascendientes y descendientes directos.

h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, técnicas de fecundación asistida y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre y en todos los casos que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i. El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, de hijos o hijas menores, o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad mayores o con discapacidad dependientes; viniendo las personas trabajadoras obligadas a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

j. El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir.

k. Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.

l. Tres días por asuntos propios, en proporción al tiempo trabajado e independientemente de la jornada que realice, que deberá ser solicitado por la persona trabajadora con diez días de antelación y que no podrá ser negado por la empresa, excepto que el mismo día lo haya pedido con antelación otra persona trabajadora del mismo departamento. Estos días no serán acumulables, y podrá ser denegado por parte de la empresa su disfrute durante el mes de agosto, Semana Santa, puentes y festivos, así como de viernes a domingo.

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

n. Ausencia por fuerza mayor 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

Para establecer la relación de afinidad, se tendrán los mismos derechos, tanto si se trata de matrimonio como de parejas de hecho.

En todo aquellos permisos retribuidos en los que se hace referencia a su disfrute en días laborables, se hace con la intención de evitar la discrepancia que ya ha sido resuelta por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo. No obstante, si la Jurisprudencia del TS o el Estatuto de los Trabajadores, sobre la condición laborable o no, de los días retribuidos fuera modificada en un futuro, las partes firmantes de este convenio se comprometen a asumir la nueva doctrina jurisprudencial y a cambiar el contenido de este artículo en el mismo sentido.

Además de los permisos retribuidos anteriormente citados, las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio tendrán los siguientes permisos en las condiciones y términos que se detallan a continuación para cada uno de los casos conforme a los dispuesto en el art. 37. 5 y 6 del LET:

1.Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o, que, cualquier cosa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Y para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

2.Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos, y que no se desempeñe una actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla vientres años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplido los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los

requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser victima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que se cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentra en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho de la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

En todo lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Flexibilidad por conciliación

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio que tengan a su cargo hijos, hijas o menores de seis años en acogimiento familiar permanente o adoptivo, gozarán de un turno de trabajo adaptado al horario de guardería o centro de enseñanza donde acudan éstos. El tiempo a emplear con tal fin, que será el indispensable, se recuperará con posterioridad.

Artículo 46. Permiso de lactancia.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser acumulado en jornadas completas que se calcularan de la siguiente forma: 15 dividido por el porcentaje de jornada de la persona trabajadora = número de días naturales de permiso.

Artículo 47. Excedencias voluntarias.

La persona trabajadora que disfrute de una excedencia voluntaria de acuerdo con el artículo 46.2 del estatuto de los trabajadores tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante el periodo de un año, transcurrido este conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa de acuerdo con el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Licencia sin sueldo

Las personas trabajadoras, que lleven más de un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta un mes de duración, este permiso sin sueldo sólo podrá disfrutarse una vez al año, deberá ser solicitada por la persona trabajadora con una antelación mínima de un mes al comienzo de su disfrute y la empresa podrá negarla si otra persona trabajadora de la misma sección ha solicitado esta excedencia con anterioridad para disfrutarla en las mismas fechas o si coincidiera con los periodos de máxima actividad del negocio.

Artículo 49. Excedencia familiar especial.

Con motivo de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos, hijas y cónyuge), la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo de hasta cuatro meses de duración.

En caso de que la evolución del familiar enfermo sea favorable, la persona trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de que pase el periodo máximo de la excedencia, solicitándolo con siete días de antelación.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 50. Pago del salario.

El pago de las nóminas se efectuará mensualmente antes del día 5 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario y previa justificación de su necesidad

Artículo 51. Conceptos económicos.

La retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio estará formada por Salario Base y Complementos

Artículo 52. Salario Base.

El Salario Base remunera el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada persona trabajadora, la cuantía del mismo se establece, en cantidad anual, en el Anexo III (Condiciones Económicas), en la que se incluye la cantidad correspondiente a gratificaciones extraordinarias.

El salario base se establece en función del nivel retributivo correspondiente a la categoría profesional de la persona trabajadora, de acuerdo al Anexo I (Niveles Retributivos), y la categoría de establecimiento en el que la persona trabajadora presta sus servicios, de acuerdo al Anexo II (Grupos de Establecimientos).

Artículo 53. Incrementos Salariales.

Los incrementos salariales serán los siguientes:

1. Para el año 2025, se mantienen las tablas salariales revisadas del año 2024.

2. Para el año 2026, el incremento para todos los conceptos económicos, excepto la antigüedad consolidada, será del 4% aplicable sobre las tablas de 2025.

En el caso de que el IPC interanual del año 2026 supere el 4%, se revisarán las tablas hasta un máximo del 0,5 %.

3. Para el año 2027, el incremento para todos los conceptos económicos, excepto la antigüedad consolidada será del 4 % aplicable sobre las tablas definitivas de 2026.

En el caso de que el IPC interanual del año 2027 supere el 4 %, se revisarán las tablas hasta un máximo del 0,5 %.

4. Para el año 2028, el incremento para todos los conceptos económicos, excepto la antigüedad consolidada será del 3% aplicable sobre las tablas definitivas de 2027.

En el caso de que el IPC interanual del año 2028 supere el 3 %, se revisarán las tablas hasta un máximo del 0,5 %.

El abono de los atrasos del año 2026 se hará efectivo por las empresas en la nómina del mes siguiente al de la publicación del presente convenio en el boletín oficial de la provincia.

Artículo 54. Complemento Personal (Antigüedad consolidada) y Plus Compensatorio

1. Las personas trabajadoras mantienen el complemento personal derivado de la antigüedad en la cantidad consolidada en el periodo que va del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, de acuerdo a la tabla de antigüedad, que se reproduce en el Anexo IV de este convenio. Este complemento se percibirá por 14 pagas, tal y como se hacía en los convenios anteriores y no tiene la condición de revalorizable.

2. Todas las personas trabajadoras recibirán un plus compensatorio cuya cuantía aparece en el anexo III del presente convenio.

Artículo 55. Gratificaciones Extraordinarias.

El salario base y el plus compensatorio, se dividen en 12 mensualidades más 3 pagas extraordinarias, estas pagas se abonarán de la siguiente forma:

– Paga de Verano: se abonará el 20 de junio, correspondiente al primer semestre del año.

– Paga de Navidad: se abonará el 20 de diciembre, correspondiente al segundo semestre del año.

– Tercera Paga: se abonará un 50% el 20 de marzo (correspondiente al período entre el 1 de octubre del año anterior y el 31 de marzo del año en curso) y otro 50% el 20 de septiembre (correspondiente al período entre el 1 de abril y el 31 de octubre del año en curso.

Por acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, estas pagas extraordinarias podrán prorratearse mensualmente.

Artículo 56. Complemento Lineal de Convenio

Se establece un complemento lineal de convenio, que se abonará completo a todas las personas trabajadoras, cuya jornada supere las 40 horas mensuales o 440 horas anuales.

Este complemento sustituye a los antiguos conceptos de plus extrasalarial y plus de transporte.

Para jornadas que no superen la jornada establecida en el punto anterior se abonará en proporción al tiempo trabajado y exceptuando a los trabajadores contratados como “extras”.

Artículo 57. Otros complementos.

1. Plus de calzado.

Dadas las especiales características personales del calzado de trabajo, aquellas personas trabajadoras que opten por adquirirlo por su cuenta, siguiendo las especificaciones de la empresa en materia de vestuario, recibirán un complemento de calzado.

2. Plus de mantenimiento de vestuario.

La conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo corresponde a las empresas, en caso contrario se abonará un complemento de conservación de uniforme a las personas trabajadoras.

3. Plus de formación.

Aquellas empresas que no acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 30 del presente convenio colectivo, deberán abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial. En todo caso las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán recabar información a la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar este plus de formación si hubiere lugar a ello.

Artículo 58. Alojamiento y Manutención.

Las personas trabajadoras que tengan derecho, según la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería, percibirán como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa la manutención y/o el alojamiento.

Estos complementos en especie podrán sustituirse por las cantidades mensuales establecidas en el Anexo III (Condiciones Económicas)

Artículo 59. Cálculo del salario hora.

El cálculo del salario hora para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se calculará de la siguiente fórmula:

– Salario Hora = (SB + CLC + CPA + PCA) / HJA

– SB: Salario Base Anual

– CLC: Complemento Lineal de Convenio Anual

– CPA: Complemento Personal de Antigüedad Consolidada Anual.

– PCA: Plus Compensatorio Anual

– HJA: Horas de Jornada Anual

Artículo 60. Complemento por horas extraordinarias.

Cuando los excesos de jornada establecidos en los artículos 41 (Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación), 42 (Trabajo nocturno) y 43 (Trabajo en festivos) de este convenio, se conviertan en horas extraordinarias, por no haber sido compensados en el plazo correspondiente, se abonarán con un precio del 175% de la hora ordinaria.

Artículo 61. Retribución de los contratos formativos.

Contrato para la adquisición de la práctica profesional:

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo profesionalmente en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato de formación en alternancia:

– La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60%) el primer año ni al setenta y cinco por ciento (75%) el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 62. Trabajo a porcentaje y abono de tronco.

Se respetará el percibo del salario de las personas trabajadoras que lo hagan a porcentaje, aplicándose lo establecido en la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería.

El abono de tronco se hará efectivo mensualmente por todas las empresas y revisado dentro de los cinco días últimos de cada mes y los cinco primeros del mes siguiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Cálculo de incrementos salariales.

1. Salario base y plus compensatorio: A la cantidad anual del año anterior se le ha aplicado el incremento correspondiente, se ha dividido por 15 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 15, dando la cantidad anual del año.

2. Resto de complementos: A la cantidad anual del año anterior se le ha aplicado el incremento correspondiente, se ha dividido por 12 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 12, dando la cantidad anual del año.

Segunda. Legislación y normativa referenciada

Todas las referencias a legislación y normativa (Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería etc…) se refieren a los textos vigentes a fecha 13 de julio de 2026.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. PROTOCOLO DE MEDIDAS LGTBI.

La Comisión Negociadora acuerda, que será de aplicación obligatoria el anexo 2 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, por orientación e identidad sexual y expresión de género.

ANEXO I. NIVELES SALARIALES

A) Grupos profesionales del área funcional primera.

Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión

G.P.	Categoría profesional	N.S.
1º	Jefe de recepción	I
1º	2º Jefe de recepción	I
1º	Jefe comercial	I
1º	Jefe de administración	I
1º	Primer conserje	I
2º	Recepcionista	II
2º	Conserje	II
2º	Administrativo	II
2º	Relaciones públicas	II
2º	Comercial	II
2º	Técnico de PRL	II
2º	Ayudante de recepción y/o conserjería	II
2º	Telefonista	III
2º	Ayudante administrativo	III
3º	Auxiliar de recepción y conserjería	IV

B) Grupos profesionales del área funcional segunda.

Cocina y Economato

G.P.	Categoría profesional	N.S.
1º	Jefe de cocina	I
1º	2ª Jefe de cocina	I
1º	Jefe de catering	I
2º	Jefe de partida	II
2º	Cocinero	II
2º	Repostero	II
2º	Encargado de economato	II
2º	Ayudante de cocina	III
2º	Ayudante de economato	III
3º	Auxiliar de cocina / economato	IV

C) Grupos profesionales del área funcional tercera.

Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering

G.P.	Categoría profesional	N.S.
1º	Jefe de restaurante o sala	I
1º	2º Jefe de restaurante o sala	I
1º	Jefe de operaciones de catering	I
1º	Gerente de centro	I
2º	Jefe de sector	II
2º	Camarero	II
2º	Barman	II
2º	Sumiller	II
2º	Jefe de sala de catering	II
2º	Supervisor de catering	II
2º	Supervisor de colectividades	II
2º	Supervisor de restauración moderna	II

G.P.	Categoría profesional	N.S.
2º	Preparador montador/a de catering	III
2º	Conductor equipo de catering	III
2º	Preparador restauración moderna	III
3º	Ayudante de camarero	III
3º	Ayudante equipo catering	III
3º	Monitor o cuidador de colectividades	III
3º	Asistente colectividades	IV
3º	Asistente preparador/montador de catering	IV
3º	Asistente restauración moderna	IV

D) Grupos profesionales del área funcional cuarta.

Pisos y Limpieza

G.P.	Categoría profesional	N.S.
1º	Gobernante o encargado general	II
1º	Subgobernante o encargado de sección	II
2º	Camarero de pisos	III
3º	Auxiliar de pisos y limpieza	IV

E) Grupos profesionales del área funcional quinta.

Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares

G.P.	Categoría profesional	N.S.
1º	Jefe de servicios de catering	I
1º	Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares	II
1º	Encargado de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	II
2º	Encargado de sección	II
2º	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	III
2º	Especialista de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	III
3º	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	IV

F) Grupos profesionales del área funcional sexta.

Servicios complementarios

G.P.	Categoría profesional	N.S.
1º	Responsable de servicios	I
2º	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	II
2º	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeúta y especialista atención al cliente)	III
3º	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	IV

ANEXO II. GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS

Para la ordenación y clasificación de establecimientos se ha utilizado la siguiente normativa, ordenada de más reciente a menos reciente:

– Orden de 25/10/2006 (DOCM de 14 de noviembre de 2006) de la Consejería de Industria y Tecnología de Castilla-La Mancha.

– Decreto 93/2006 de 11 de julio (DOCM de 14 de julio de 2006) de la Consejería de Industria y Tecnología de Castilla-La Mancha.

– RD 2877/1982 de 15 de octubre (BOE de 9 de noviembre de 1992) del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.

– Decreto 4/1992 de 28 de enero (DOCM de 5 de febrero de 1992) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.

– Decreto 247/1991 de 18 de diciembre (DOCM de 31 de diciembre de 1991) de la Consejería de Industria y

Turismo de Castilla-La Mancha.

– Decreto 4/1989 de 16 de enero (DOCM de 31 de enero de 1989) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.

– RD 1634/1983 de 15 de junio (BOE de 17 de junio de 1983) del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.

– Nomenclator de Industrias y Actividades de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería de 28 de febrero de 1974 (BOE de 11 de marzo de 1974).

– Orden de 18/03/1965 (BOE de 29 de marzo de 1965) del Ministerio de Información y Turismo.

– Orden de 17/03/1965 (BOE de 29 de marzo de 1965) del Ministerio de Información y Turismo.

1. Establecimientos del grupo A:

– Catering, colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público.

– Hoteles y hoteles-apartamentos de 5 y 4 estrellas (categorías de lujo y primera).

– Camping de 4 y 3 tiendas (categorías de lujo y primera).

– Apartamentos turísticos de 4 y 3 llaves (categorías de lujo y primera).

– Ventas de Castilla-La Mancha.

– Casas rurales de 3 espigas (categoría de lujo).

– Restaurantes de 5 y 4 tenedores (categorías de lujo y primera).

– Cafeterías de 3 tazas (categoría especial). Bares-americanos y güisquerías (categoría de lujo).

– Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías especial y primera).

– Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías de lujo y primera).

– Casinos (categorías primera y segunda).

– Billares y salones de recreo.

2. Establecimientos del grupo B:

– Hoteles y hoteles-apartamentos de 3, 2 y 1 estrellas (categorías segunda, tercera y cuarta).

– Moteles.

– Hostales de 2 y 1 estrellas.

– Pensiones de 2 y 1 estrellas.

– Campings de 2 y 1 tiendas (categoría segunda y tercera).

– Apartamentos turísticos de 2 y 1 llaves (categoría segunda y tercera).

– Casas rurales de 2 y 1 espigas (categoría primera y segunda).

– Restaurantes de 3, 2 y 1 tenedores (categorías segunda, tercera y cuarta).

– Cafeterías de 2 y 1 tazas (categoría primera y segunda).

– Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías segunda, tercera y cuarta).

– Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías segunda y tercera).

– Casinos (categorías tercera y cuarta).

ANEXO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Año 2025 Tabla definitiva. (Para el año 2025, se mantienen las tablas salariales revisadas del año 2024)

Salario Base y Plus Compensatorio (en 15 pagas)

ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		
NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE (Art. 52)	PLUS COMPENSATORIO (Art. 55)
I	16.175,05 €	1.415,39 €
II	15.812,03 €	1.383,45 €
III	15.451,15 €	1.351,96 €
IV	15.279,04 €	1.336,98 €
ESTABLECIMIENTOS GRUPO B		
NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE (Art. 52)	PLUS COMPENSATORIO (Art. 55)
I	16.137,60 €	1.412,18 €
II	15.735,14 €	1.376,87 €
III	15.316,18 €	1.340,19 €
IV	15.156,61 €	1.326,28 €

Otros complementos (en 12 pagas)

Art. 56	Complemento Lineal del Convenio	968,70 €
Art. 58.3	Complemento de Formación	274,64 €
Art. 58.2	Limpieza de uniformes	180,61 €
Art. 58.1	Complemento de calzado	45,61 €
Art. 59	Manutención	371,36 €
Art. 59	Alojamiento	636,10 €
Art. 36	Seguro de Accidentes	18.000€

Año 2026 Tabla Provisional. Incremento para todos los conceptos económicos, excepto la antigüedad consolidada, será del 4% aplicable sobre las tablas de 2025. (*)

Salario Base y Plus Compensatorio (en 15 pagas)

ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		
NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE (Art. 52)	PLUS COMPENSATORIO (Art. 55)
I	16.822,05 €	1.472,01 €
II	16.444,51 €	1.438,79 €
III	16.069,20 €	1.406,04 €
IV	15.890,20 €	1.390,46 €
ESTABLECIMIENTOS GRUPO B		
NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE (Art. 52)	PLUS COMPENSATORIO (Art. 55)
I	16.783,10 €	1.468,67 €
II	16.364,55 €	1.431,94 €
III	15.928,83 €	1.393,80 €
IV	15.762,87 €	1.379,33 €

Otros complementos (en 12 pagas)

Art. 56	Complemento Lineal del Convenio	1.007,45 €
Art. 58.3	Complemento de Formación	285,63 €
Art. 58.2	Limpieza de uniformes	187,83 €
Art. 58.1	Complemento de calzado	47,43 €
Art. 59	Manutención	386,21 €
Art. 59	Alojamiento	661,54 €
art. 43	servicio cenas 24/31 diciembre, (salida más allá de las 23:00h)	
	de 23:00 a 24:00	20,00 €
	de 23:00 a 01:00	40,00 €
	más de la 01:00	60,00 €
Art. 36	Seguro de Accidentes	18.000€

(*) En el caso de que el IPC interanual del año 2026 supere el 4%, se revisarán las tablas hasta un máximo del 0,5 %.

Año 2027

Para el año 2027, el incremento para todos los conceptos económicos, excepto la antigüedad consolidada será del 4 % aplicable sobre las tablas definitivas de 2026.

En el caso de que el IPC interanual del año 2027 supere el 4 %, se revisarán las tablas hasta un máximo del 0,5 %.

Año 2028

Para el año 2028, el incremento para todos los conceptos económicos, excepto la antigüedad consolidada será del 3% aplicable sobre las tablas definitivas de 2027.

En el caso de que el IPC interanual del año 2028 supere el 3 %, se revisarán las tablas hasta un máximo del 0,5 %.

ANEXO IV. TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA HASTA EL AÑO 2016

Artículo 10º. Aumento periódico por tiempo de servicios

Los aumentos por antigüedad tendrán las cuantías siguientes:

a) Un 3 por 100 al cumplirse 3 años de ejercicio efectivo en la empresa.

b) Un 8 por 100 al cumplirse 6 años de ejercicio efectivo en la empresa.

c) Un 16 por 100 al cumplirse 9 años de ejercicio efectivo en la empresa.

d) Un 22 por 100 al cumplirse 12 años de ejercicio efectivo en la empresa.

e) Un 29 por 100 al cumplirse 15 años de ejercicio efectivo en la empresa.

f) Un 36 por 100 al cumplirse 18 de años de ejercicio efectivo en la empresa.

g) Un 41 por 100 al cumplirse 21 años de ejercicio efectivo en la empresa.

h) Un 45 por 100 al cumplirse 24 años de ejercicio efectivo en la empresa.

i) Un 48 por 100 al cumplirse 27 años de ejercicio efectivo en la empresa.

j) Un 50 por 100 al cumplirse 30 años de ejercicio efectivo en la empresa.

Estos porcentajes se calculan sobre el salario mensual del año en que se eliminó el complemento de antigüedad (2018) y se abonan por 14 pagas para lo cual se reproduce el salario base mensual del año 2018:

Nivel retributivo	Est. Grupo A	Est. Grupo B
1	968,05 €	965,81 €
2	946,33 €	941,73 €
3	924,73 €	916,66 €
4	914,44 €	907,11 €

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE CUENCA				

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 57 - Miércoles 18 de mayo de 2016)				
Artículo 37. Jornada laboral anual y semanal				
La jornada laboral máxima ... será de	1800	horas anuales.		
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 30 - Viernes 13 de marzo de 2020)				
TABLA SALARIAL AÑO 2020 (ANUAL)				
(De acuerdo a lo establecido en los artículos 52.2 y 53.2 del Convenio Colectivo)				
SALARIO BASE ANUAL Y PLUS COMPENSATORIO (en 15 pagas)				
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A. S. BASE	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A. P. COMP.	ESTABLECIMIENTOS GRUPOS B Y C. S. BASE	ESTABLECIMIENTOS GRUPOS B Y C. P. COMP
1	14,812.65	1,296.15	14,778.30	1,293.15
2	14,480.25	1,267.05	14,409.75	1,260.90
3	14,149.80	1,238.10	14,026.20	1,227.30
4	13,992.15	1,224.30	13,880.10	1,214.55
COMPLEMENTO LINEAL DE CONVENIO (en 12 pagas)	887.16			
OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)				
Complemento de formación	251.52			
Limpieza de uniformes	165.48			
Complemento de calzado	41.88			
Manutención	340.08			
Alojamiento	582.48			
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 24 - Viernes 24 de febrero de 2023)				

código de convenio número	16000125011981			
Artículo 38: Jornada laboral anual y semanal	1800	horas anuales		
Artículo 54. Complemento Personal (Antigüedad consolidada) y Plus Compensatorio	se percibirá por 14 pagas			
Artículo 55. Gratificaciones Extraordinarias				
12 mensualidades más	4	pagas extraordinarias		
Paga de Verano	20 de junio	salario base + plus compensatorio		
Paga de Navidad	20 de diciembre	salario base + plus compensatorio		
Tercera Paga 1ª parte	20 de marzo	(salario base + plus compensatorio) / 2		
Tercera Paga 2ª parte	20 de septiembre	(salario base + plus compensatorio) / 2		
Artículo 58. Alojamiento y Manutención				
Artículo 60. Complemento por horas extraordinarias	175%	de la hora ordinaria		
Artículo 61. Retribución de los contratos formativos				
Contrato de formación en alternancia:	60%	el primer año		
	75%	el segundo		
ANEXO III: CONDICIONES ECONÓMICAS AÑO 2022. DEL 1 DE ENERO AL 30 DE SEPTIEMBRE				
(Se mantienen las tablas de 2021)				

SALARIO BASE Y PLUS COMPENSATORIO (en 15 pagas)				
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		ESTABLECIMIENTOS GRUPO B	
	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)
I	14,812.65	1,296.15	14,778.30	1,293.15
II	14,480.25	1,267.05	14,409.75	1,260.90
III	14,149.80	1,238.10	14,026.20	1,227.30
IV	13,992.15	1,224.30	13,880.10	1,214.55
Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL	La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018		
	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)	887.16		
OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)				
Art. 58.3 Complemento de Formación	251.52			
Art. 58.2 Limpieza de uniformes	165.48			
Art. 58.1 Complemento de calzado	41.88			
Art. 59 Manutención	340.08			
Art. 59 Alojamiento	582.48			
ANEXO III: CONDICIONES ECONÓMICAS AÑO 2022. DEL 1 DE OCTUBRE AL 31 DE DICIEMBRE				
(Incremento del 3% sobre las tablas de 2021)				
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		ESTABLECIMIENTOS GRUPO B	
	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)
I	15,257.10	1,335.00	15,221.70	1,332.00
II	14,914.65	1,305.00	14,842.05	1,298.70
III	14,574.30	1,275.30	14,446.95	1,264.05
IV	14,411.85	1,261.05	14,296.50	1,251.00
Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL	La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018		

	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)	913.80		
OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)				
Art. 58.3 Complemento de Formación	259.08			
Art. 58.2 Limpieza de uniformes	170.40			
Art. 58.1 Complemento de calzado	43.08			
Art. 59 Manutención	350.28			
Art. 59 Alojamiento	600.00			
ANEXO III: CONDICIONES ECONÓMICAS AÑO 2023				
(Incremento del 2% sobre las tablas de 2022)				
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		ESTABLECIMIENTOS GRUPO B	
	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)
I	15,562.20	1,361.70	15,526.20	1,358.70
II	15,213.00	1,331.10	15,138.90	1,324.65
III	14,865.75	1,300.80	14,735.85	1,289.40
IV	14,700.15	1,286.25	14,582.40	1,275.90
Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL	La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018		
	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)	932.04		
OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)				
Art. 58.3 Complemento de Formación	264.24			
Art. 58.2 Limpieza de uniformes	173.76			
Art. 58.1 Complemento de calzado	43.92			
Art. 59 Manutención	357.24			
Art. 59 Alojamiento	612.00			
ANEXO III: CONDICIONES ECONÓMICAS AÑO 2024				

(Incremento del 2% sobre las tablas de 2023)				
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		ESTABLECIMIENTOS GRUPO B	
	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)
I	15,873.45	1,389.00	15,836.70	1,385.85
II	15,517.20	1,357.65	15,441.75	1,351.20
III	15,163.05	1,326.75	15,030.60	1,315.20
IV	14,994.15	1,312.05	14,874.00	1,301.55
Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL	La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018		
	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)	950.64		
OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)				
Art. 58.3 Complemento de Formación	269.52			
Art. 58.2 Limpieza de uniformes	177.24			
Art. 58.1 Complemento de calzado	44.76			
Art. 59 Manutención	364.44			
Art. 59 Alojamiento	624.24			
ANEXO IV: TABLA DE ANTIGÜEDAD HASTA EL AÑO 2016				
Artículo 10°. Aumento periódico por tiempo de servicios				
Los aumentos por antigüedad tendrán las cuantías siguientes:				
a) Un	3%	al cumplirse 3 años de ejercicio efectivo en la empresa		
b) Un	8%	al cumplirse 6 años de ejercicio efectivo en la empresa		
c) Un	16%	al cumplirse 9 años de ejercicio efectivo en la empresa		
d) Un	22%	al cumplirse 12 años de ejercicio efectivo en la empresa		

e) Un	29%	al cumplirse 15 años de ejercicio efectivo en la empresa		
f) Un	36%	al cumplirse 18 años de ejercicio efectivo en la empresa		
g) Un	41%	al cumplirse 21 años de ejercicio efectivo en la empresa		
h) Un	45%	al cumplirse 24 años de ejercicio efectivo en la empresa		
i) Un	48%	al cumplirse 27 años de ejercicio efectivo en la empresa		
j) Un	50%	al cumplirse 30 años de ejercicio efectivo en la empresa		
Estos porcentajes se calculan sobre el salario mensual del año en que se eliminó el complemento de antigüedad (2018)				
y se abonan por 14 pagas para lo cual se reproduce el salario base mensual del año 2018:				
SALARIO BASE MENSUAL AÑO 2018				
NIVEL RET.	EST. GRUPO A	EST. GRUPO B		
1	968.05	965.81		
2	946.33	941.73		
3	924.73	916.66		
4	914.44	907.11		
REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 67 - Viernes 13 de junio de 2025)				
TABLA SALARIAL AÑO 2024 (provisional 2025) (revisada al 1,9% en aplicación del art. 53 con efectos desde el 01/01/2025)				
SALARIO BASE Y PLUS COMPENSATORIO (en 15 pagas)				

	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A	ESTABLECIMIENTOS GRUPO B	ESTABLECIMIENTOS GRUPO B
NIVEL RETRIBUTIVO	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)
I	16,175.05	1,415.39	16,137.60	1,412.18
II	15,812.03	1,383.45	15,735.14	1,376.87
III	15,451.15	1,351.96	15,316.18	1,340.19
IV	15,279.04	1,336.98	15,156.61	1,326.28
Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL	La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018		
	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)	968.70		
OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)				
Art. 58.3 Complemento de Formación	274.64			
Art. 58.2 Limpieza de uniformes	180.61			
Art. 58.1 Complemento de calzado	45.61			
Art. 59 Manutención	371.36			
Art. 59 Alojamiento	636.10			
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024				
GRUPO 1º TECNICOS/AS				
A	DIRECTOR/A TECNICO/A	1,867.41		
B	TECNICO/A	1,517.27		
C	TECNICO/A NO TITULADOS/AS	1,400.56		
D	TECNICO/A DE LABORATORIO	1,458.92		
E	AUXLIAR DE LABORATORIO	1,313.02		
GRUPO 2º ADMINISTRACIÓN				
A	DIRECTOR/A GENERAL	1,867.41		
B	JEFE/A ADMINISTRATIVO 1ª	1,458.92		
C	JEFE/A ADMINISTRATIVO 2ª	1,371.37		
D	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1,283.85		
E	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1,225.49		

F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,167.14		
GRUPO 3º COMERCIALES				
A	DIRECTOR/A GENERAL	1,562.80		
B	COMERCIAL	1,400.56		
GRUPO 4º PERSONAL DE PRODUCCIÓN				
A	ENCARGADO/A GENERAL	1,517.27		
B	MAESTRO/A DE PRODUCCIÓN	1,379.34		
C	ENCARGADO/A DE SECCION	1,371.37		
D	OFICIAL DE 1ª	1,283.85		
E	OFICIAL DE 2ª	1,225.49		
F	GUARDA	1,167.14		
G	PORTERO/A	1,167.14		
H	ORDENANZA	1,167.14		
I	PEON	1,167.14		
F	PERSONAL DE LIMPIEZA	1,167.14		
\\\\\				
CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 126 - Miércoles 4 de noviembre de 2026)				
Articulo 35. Complementos de IT				

a. Accidente Laboral o Enfermedad Profesional. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán con cargo a la empresa y desde el primer dia las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la seguridad social hasta completar el 100 % del salario, durante el tiempo que dure la relación laboral. b. Contingencias Comunes (Especialmente Protegidas). Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por tratamiento oncológico, intervención quirúrgica u hospitalización, percibirán con cargo a la empresa y desde el primer día las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la seguridad social hasta completar el 100 % del salario, durante el tiempo que dure la relación laboral, y hasta un máximo de 12 meses. c. Resto de Contingencias Comunes. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes por causas distintas a las del párrafo anterior percibirán con cargo a la empresa y durante los 3 primeros días de la baja el 50 % del Salario (Base reguladora del mes anterior al que se produce la baja), desde el 4° hasta el 20º día de la baja el 90% del Salario, y desde el 21° hasta 270° día de la baja el 100% del Salario				
Artículo 38: Jornada laboral anual y semanal				
de	1800	horas anuales, para los años 2025 y 2026		
Para el año 2027	1798			
Para el año 2028	1796			
Artículo 40. Vacaciones				
días naturales	30			

Artículo 43. Trabajo en festivos y Servicios en 24 y 31 de diciembre				
servicios durante los días 24 y/o 31 de diciembre				
Si el servicio pasa de las 23:00 horas pero no se alarga hasta más allá de las 24:00, se abonará	20			
Si el servicio pasa de las 24:00 horas pero no se alarga hasta más allá de la 01:00 horas del día siguiente	40			
Si el servicio pasa de las 01:00 del día siguiente se abonará un complemento de	60			
Artículo 55. Gratificaciones Extraordinarias				
pagas extraordinarias	4			
Paga de Verano:	el 20 de junio	salario base mes y plus compensatorio	correspondiente al primer semestre del año	
Paga de Navidad:	el 20 de diciembre	salario base mes y plus compensatorio	correspondiente al segundo semestre del año	
Tercera Paga marzo:	el 20 de marzo	50% salario base mes y plus compensatorio	correspondiente al período entre el 1 de octubre del año anterior y el 31 de marzo del año en curso	
Tercera Paga septiembre	20 de septiembre	50% salario base mes y plus compensatorio	correspondiente al período entre el 1 de abril y el 31 de octubre del año en curso	
Artículo 56. Complemento Lineal de Convenio				
Este complemento sustituye a los antiguos conceptos de plus extrasalarial y plus de transporte				
Artículo 59. Cálculo del salario hora				
Salario Hora = (SB + CLC + CPA + PCA) / HJA				
SB: Salario Base Anual				
CLC: Complemento Lineal de Convenio Anual				
CPA: Complemento Personal de Antigüedad Consolidada Anual				
PCA: Plus Compensatorio Anual				

HJA: Horas de Jornada Anual				
Artículo 60. Complemento por horas extraordinarias				
precio del	175.00 %	de la hora ordinaria		
Artículo 61. Retribución de los contratos formativos				
Contrato de formación en alternancia:				
retribución	60.00 %	el primer año		
	75.00 %	el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo		
ANEXO III. CONDICIONES ECONÓMICAS				
Año 2025 Tabla definitiva. (Para el año 2025, se mantienen las tablas salariales revisadas del año 2024)				
Salario Base y Plus Compensatorio (en 15 pagas)				
ESTABLECIMIENTOS GRUPO A				
NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE (Art. 52)	PLUS COMPENSATORIO (Art. 55)		
I	16175.05	1415.39		
II	15812.03	1383.45		
III	15451.15	1351.96		
IV	15279.04	1336.98		
ESTABLECIMIENTOS GRUPO B				
NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE (Art. 52)	PLUS COMPENSATORIO (Art. 55)		
I	16137.6	1412.18		
II	15735.14	1376.87		
III	15316.18	1340.19		
IV	15156.61	1326.28		

Otros complementos (en 12 pagas)				
Art. 56	Complemento Lineal del Convenio	968.7		
Art. 58.3	Complemento de Formación	274.64		
Art. 58.2	Limpieza de uniformes	180.61		
Art. 58.1	Complemento de calzado	45.61		
Art. 59	Manutención	371.36		
Art. 59	Alojamiento	636.1		
Año 2026 Tabla Provisional. Incremento para todos los conceptos económicos, excepto la antigüedad consolidada, será del 4% aplicable sobre las tablas de 2025. (*)				
Salario Base y Plus Compensatorio (en 15 pagas)				
ESTABLECIMIENTOS GRUPO A				
NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE (Art. 52)	PLUS COMPENSATORIO (Art. 55)		
I	16822.05	1472.01		
II	16444.51	1438.79		
III	16069.2	1406.04		
IV	15890.2	1390.46		
ESTABLECIMIENTOS GRUPO B				
NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE (Art. 52)	PLUS COMPENSATORIO (Art. 55)		
I	16783.1	1468.67		
II	16364.55	1431.94		
III	15928.83	1393.8		
IV	15762.87	1379.33		
Otros complementos (en 12 pagas)				
Art. 56	Complemento Lineal del Convenio	1007.45		
Art. 58.3	Complemento de Formación	285.63		
Art. 58.2	Limpieza de uniformes	187.83		
Art. 58.1	Complemento de calzado	47.43		
Art. 59	Manutención	386.21		

Art. 59	Alojamiento	661.54		
art. 43	servicio cenas 24/31 diciembre, (salida más allá de las 23:00h)			
	de 23:00 a 24:00	20		
	de 23:00 a 01:00	40		
ANEXO IV. TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA HASTA EL AÑO 2016				
Artículo 10º. Aumento periódico por tiempo de servicios				
a) Un	3%	al cumplirse 3 años de ejercicio efectivo en la empresa		
b) Un	8%	al cumplirse 6 años de ejercicio efectivo en la empresa		
c) Un	16%	al cumplirse 9 años de ejercicio efectivo en la empresa		
d) Un	22%	al cumplirse 12 años de ejercicio efectivo en la empresa		
e) Un	29%	al cumplirse 15 años de ejercicio efectivo en la empresa		
f) Un	36%	al cumplirse 18 años de ejercicio efectivo en la empresa		
g) Un	41%	al cumplirse 21 años de ejercicio efectivo en la empresa		
h) Un	45%	al cumplirse 24 años de ejercicio efectivo en la empresa		
i) Un	48%	al cumplirse 27 años de ejercicio efectivo en la empresa		
j) Un	50%	al cumplirse 30 años de ejercicio efectivo en la empresa		
Estos porcentajes se calculan sobre el salario mensual del año en que se eliminó el complemento de antigüedad (2018) y se abonan por 14 pagas para lo cual se reproduce el salario base mensual del año 2018:				

Nivel retributivo	Est. Grupo A	Est. Grupo B		
1	968.05	965.81		
2	946.33	941.73		
3	924.73	916.66		
4	914.44	907.11		