Convenio Colectivo Hoteles, Hostales, Pensiones, Fondas y Casas de Huéspedes de La Rioja

ÁREA	La Rioja	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	26000225011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/07/07
VIGENCIA	2026/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOLR 127 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-hoteles-hostales-pensiones-fondas-y-casas-de-huespedes-de-c-autonoma-de-la-rioja/		

Resumen

Convenio Colectivo Hoteles, Hostales, Pensiones, Fondas y Casas De Huéspedes. Última actualización a: 07-07-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2028. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOLR 127 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 127 – Martes 7 de julio de 2026)

CONVENIO COLECTIVO: se registra y publica, convenio colectivo de trabajo para las actividades de hoteles y alojamientos turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2026 a 2028

Resolución 544/2026, de 26 de junio, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica convenio colectivo para las actividades de hoteles y alojamientos turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2026 a 2028.

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo las actividades de hoteles y alojamientos turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja(Código número 26000225011981), que fue suscrito con fecha 24 de junio de 2026, de una parte, por los representantes de la Asociación Riojana de Hoteles como representación empresarial y, de otra, por los representantes de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial de La Rioja del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley

del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 26 de junio de 2026.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Pilar Simón Estefanía.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2026, 2027 Y 2028

TÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio se concierta entre la Asociación Riojana de Hoteles y Afines, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, por parte empresarial y trabajadora.

Dentro del respeto a la Ley este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Sindicatos representativos con el empresario y las Asociaciones empresariales.

Artículo 2. Ámbitos personal, funcional y territorial.

A) Ámbito Personal. Se regirán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las plantillas de las empresas encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio.

B) Ámbito Funcional. El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que dedican su actividad a Hoteles, Hostales, Residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, fondas, casas de huéspedes, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicio de hospedaje en general y que se encuentren encuadrados en el CNAE-2009, Grupos 55.1, 55.2, 55-3 y 55-9 y Clases: 55.10, 55.20, 55.30 y 55.90.

C) Ámbito Territorial. El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja aun cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de enero de 2026, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, es decir, del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre del 2028.

Artículo 4. Denuncia, negociación y prórroga.

El citado Convenio se entenderá denunciado automáticamente al cumplirse la vigencia en él establecida, no debiendo ser comunicado ni a la Autoridad Laboral ni a las partes firmantes entre sí, manteniendo el contenido íntegro del Convenio en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Cualquiera de las partes podrá promover la negociación ante la otra representación, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente.

En el plazo máximo de un mes a partir de dicha comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Artículo 5. Compensación, garantía y absorción.

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensarán las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios, normas y disposiciones legales, contenciosas o administrativas.

Así mismo declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel alcanzado por el Convenio y solo en lo que exceda al referido nivel. Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en el Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las gratificaciones.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio se crea una Comisión Paritaria. Por la Asociación Riojana de Hoteles y Afines o por las Centrales Sindicales CCOO y UGT, se designará al inicio de cada sesión alternativamente o por turno rotativo, al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones. Esta Comisión Paritaria está formada por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de los empresarios, ambos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Así mismo, serán suplentes de dicha Comisión cualquier otro representante que haya formado parte de la Comisión Negociadora.

Dichos vocales serán los siguientes:

Asociación Riojana de Hoteles y Afines:

Titulares:

Demetrio Domínguez Ruiz

Germán García Genis

José María Arancón Alonso

Carlos López Melón

Daniel Muela Sáez

Alberto Castellá Monteagudo

Comisiones Obreras:

Titulares:

Manuela Lorenzo Requerey

Ana Belén Moreno González

Andrés Bezares Rodríguez

Miguel Ángel Barrios Bozalongo

Unión General de Trabajadores:

Titular:

Francesc Xavier León Roca

Alicia Gómez Pascual

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión Paritaria con los expresados, éstos serán sustituidos por los que nombre cada una de las representaciones.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en esta ciudad en el lugar que acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.

2. Redacción de las Tablas Salariales en caso de prórroga.

3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes con causa o como consecuencia de este Convenio.

4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.

5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del Sector.

7. Estudiar y proponer acciones y medidas que contribuyan a desarrollar en el sector el contenido de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral.

8. Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

9. Desarrollo del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería con la posibilidad de incorporar al presente Convenio los temas negociados en dicho acuerdo y que la Comisión Paritaria estime oportunos. La falta de acuerdo en la Comisión Paritaria no supondrá, en ningún caso, motivo de conflicto colectivo ni de medidas de presión por ninguna de las partes.

10. Intervención en los conflictos relacionados con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, descuelgue salarial e inaplicación del Convenio, solventando las discrepancias que pudieran surgir y debiendo resolver las mismas en los plazos estipulados legalmente.

Procedimiento: Solicitada la reunión, ésta se celebrará en el plazo máximo de diez días, siendo válidos los acuerdos adoptados por mayoría simple.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, celebrada una hora después, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz, pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá, así mismo, utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio

para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Sometimiento a los sistemas de solución de conflictos: Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes voluntariamente se someten para su resolución al Órgano de Mediación competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

TÍTULO II Condiciones retributivas

Artículo 7. Salarios.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán desde el 1 de enero de 2026 por el concepto de salario base, para cada uno de los niveles profesionales que se especifican, los salarios que se señalan en la tabla anexa a este convenio, producto de incrementar un 5,00% a los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2025. Para los siguientes años 2027 y 2028, serán los que se detallan a continuación:

– 2027: 4,50%

– 2028: 4,50%

Independientemente de los salarios mencionados en los años de vigencia del presente Convenio, en aquellas empresas que tengan Pactos Salariales propios, los seguirán manteniendo incrementando a éstos las sucesivas variaciones que se acuerden en Convenios, tanto para el personal que trabaje actualmente en la empresa como para el que en el futuro pudiera trabajar.

Artículo 8. Revisión salarial.

En el caso de que el total del índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el INE, correspondiente al periodo 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2028, registrase un incremento superior al 14% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con el tope del 2,15%. Tal incremento no tendrá efectos retroactivos aplicándose exclusivamente su valor a las tablas salariales de 2029.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias cuyo devengo será semestral (del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre), siendo abonadas los días 15 de junio y 20 de diciembre. Serán ambas exactamente iguales a una mensualidad de salario base vigente en cada

momento, según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, por el concepto de ‘antigüedad consolidada’.

Artículo 10. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 1998, el complemento salarial de antigüedad quedó suprimido, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, no devengándose derecho alguno por este concepto. No obstante, los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de fecha 24 de agosto de 1995, vinieran percibiendo dicho complemento salarial, mantendrán la cantidad consolidada a fecha 31 de diciembre de 1997. Dicha cuantía quedará reflejada permanentemente en la nómina de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de ‘antigüedad consolidada’, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 11. Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas. El trabajo nocturno tendrá la siguiente retribución específica:

a) Cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, el salario se establece que sea el resultante de considerar un complemento mínimo de 70 euros abonable en doce mensualidades, excluyéndose las pagas extraordinarias. Este importe se aplicará teniendo en cuenta cualquier otro que en el ámbito de cada empresa se viniera abonando en cualquier definición de concepto, de tal forma, que la cuantía que se aplicase con anterioridad será absorbida en la parte que corresponda.

b) Cuando el trabajo no sea nocturno por su propia naturaleza, los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento por las horas efectivamente trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas. El citado complemento se devengará conforme a los siguientes criterios:

– Las tres primeras horas trabajadas dentro de la franja horaria indicada se retribuirán con un incremento del 3% sobre el valor de la hora ordinaria.

– En el supuesto de que el número de horas trabajadas en dicho intervalo supere las tres, la totalidad de las horas realizadas entre las 22:00 y las 06:00 horas se retribuirá con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria, sustituyendo el régimen previsto en el apartado anterior.

c) Aquellos trabajadores que presten sus servicios laborales las noches del 24 y 31 de diciembre percibirán un Plus de 75 euros por cada una de las citadas noches.

Artículo 12. Plus de transporte.

Cuando el centro de trabajo se sitúe a más de dos kilómetros del centro urbano y la residencia habitual del

trabajador a más de dos kilómetros del centro de trabajo, ambos medidos por la ruta más lógica, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente Convenio, en cada ocasión en que se realicen los trayectos, en concepto de plus de transporte las cantidades siguientes:

– 2 viajes/día 2,50 euros

– 4 viajes/día 5,00 euros

En el caso de la ciudad de Logroño, el centro urbano queda fijado en el Palacio de los Chapiteles (antiguo Ayuntamiento).

El domicilio del trabajador para los que se encuentren en activo a la firma del presente Convenio será el que conste en la actualidad y para las nuevas incorporaciones el domicilio que figure a la firma del contrato.

Artículo 13. Plus de festivos.

Por su aportación a la productividad empresarial, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio que presten sus servicios cualquiera de los catorce festivos anuales, percibirán la cantidad de 10,00 euros por cada festivo efectivamente trabajado a tiempo completo, abonándose en su parte proporcional a las personas trabajadoras que presten servicios a tiempo parcial en dicho festivo.

TÍTULO III Tiempo de trabajo

Artículo 14. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo durante el primer año de la vigencia del presente convenio (2026), tanto en jornada partida como continuada, será de 1.760 horas de trabajo efectivo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo durante el segundo año de la vigencia del presente convenio (2027), tanto en jornada partida como continuada, será de 1.756 horas de trabajo efectivo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo durante el tercer año de la vigencia del presente convenio (2028), tanto en jornada partida como continuada, será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

Dentro del concepto ‘trabajo efectivo’, se entenderá comprendida la media hora empleada en las jornadas continuadas como descanso para la comida o bocadillo. En las jornadas partidas no existirá esta interrupción, si bien, en los casos en que se disfrute de este descanso, se computará el tiempo del mismo independientemente del horario de trabajo.

En materia de descansos se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar siete fines de semana completos (sábado y domingo) al año y, además, siempre y cuando las necesidades de la empresa lo permitan,

con un mínimo de un fin de semana cada dos meses, excluyéndose los fines de semana incluidos en el período vacacional de 30 días, tanto se disfruten de forma continuada como en diferentes períodos.

Cuando se establezcan turnos de trabajo, el de mañana se entenderá aquel que finalice como máximo a las 16,00 horas y el de tarde el que finalice como máximo a las 24,00 horas.

En jornadas partidas a tiempo total y parcial, la duración de cada uno de los turnos tendrá una duración mínima de tres horas y de cinco horas como máximo.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, debiendo ser disfrutado dentro de los tres meses siguientes a su realización, salvo pacto en contrario.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. En caso de realizarse horas extraordinarias se incrementará el cien por cien del salario real ordinario o de descanso. Para el cálculo del importe de la hora extraordinaria, se utilizará la siguiente fórmula como ejemplo:

$$\text{Valor Hora Extraordinaria} = \frac{\text{Salario anual x 2}}{\text{Jornada anual}}$$

La Dirección de la empresa, informará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones, de acuerdo con lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

Artículo 16. Calendario laboral.

Anualmente, al inicio del año, las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a elaborar un calendario laboral para la vigencia de cada año, debiendo exponerse un ejemplar de este en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Los trabajadores conocerán con antelación suficiente y siempre con, al menos, veintiún días de antelación, el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que le correspondan y en caso de existir alguna modificación éstas se realizarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

TÍTULO IV Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales, retribuidas para el personal afectado por este Convenio, serán de treinta días (30) naturales al año. Las fiestas no recuperables, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones que las vacaciones, pero se recomienda a las empresas que faciliten el disfrute de dichas fiestas no recuperables en la época comprendida entre los meses de mayo a octubre.

Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador se disfruten los 14 días festivos anuales de forma acumulada y continuada, se disfrutarán los días que correspondan en concepto de descanso semanal.

Los días de descanso semanal no son computables como vacaciones anuales o fiestas no recuperables.

No obstante, en los casos que por acuerdo entre trabajador y empresa pacten el disfrute de estas fiestas no recuperables de distinta manera a lo expresado anteriormente, será válido dicho pacto, manteniendo la legalidad vigente.

Cuando el trabajador curse estudios en centros oficiales, previo acuerdo y a petición del mismo, el empresario hará coincidir el periodo de exámenes con el de vacaciones.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, aun cuando 15 días de vacaciones sean disfrutados en los meses comprendidos entre el 16 de mayo y 30 de septiembre.

Al objeto de garantizar que cada Trabajador/a da efectivo cumplimiento a la jornada máxima anual exigible según su propio contrato o a la vista de lo establecido en este convenio, en cada empresa se habilitará un control que permita al personal conocer cuál es el nivel de prestación que tiene de la jornada en cada momento, para adaptar su prestación al tiempo de trabajo restante para cumplir el año en curso.

Artículo 18. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, salvo que se establezca específicamente lo contrario en el articulado, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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. Este permiso podrá ser disfrutado mientras dure el hecho causante.

c) Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. A estos efectos se considera desplazamiento cuando el fallecido se encuentre a más de 75 km del lugar de residencia del trabajador/a.

En los casos de fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores dispondrán de un día más cuando dos de los tres días sean inhábiles a efectos administrativos.

d) Dos días en los casos de fallecimiento de parientes de segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer u desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. A estos efectos se considera desplazamiento cuando el fallecido se encuentre a más de 75 km del lugar de residencia del trabajador/a.

En los puntos b), c) y d), si por necesidad personal el trabajador/a precisase ampliar el periodo de licencia, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se podrán destinar a tal fin días de vacaciones.

e) Un día sin retribuir en los casos de fallecimiento de parientes de cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

g) Un día por bautizo o comunión de hijos (o rito equivalente, debidamente acreditado).

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a permiso no retribuido para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda. Este derecho, en caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensiva a consultas privadas. Las ocho primeras horas utilizadas serán retribuidas por la empresa.

Se procederá del mismo modo para el acompañamiento de hijos menores de catorce años y de cualquier familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes

referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

k) Por el tiempo necesario sin retribuir, para concurrir a exámenes para la obtención de un título oficial, avisando al efecto con una antelación de veintiún días.

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

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

A todos los efectos señalados, la referencia al cónyuge se entenderá realizada no solo al vínculo matrimonial, sino también a la pareja de hecho, demostrada mediante certificación del correspondiente Ayuntamiento.

En todo caso, en cuanto a permisos, licencias y excedencias, será siempre de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, con carácter de derecho mínimo garantizado.

Artículo 19. Permiso por lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo 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.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 20. Excedencias.

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

2. El trabajador 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 y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

En este caso se mantendrá reserva del puesto de trabajo durante los tres primeros años y a partir del tercer año se mantendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, 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 fundadas y objetivas de funcionamiento 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, a excepción del punto 2, donde se especifica que la reserva del puesto de trabajo se mantiene durante los primeros tres años.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

TÍTULO V Mejora de prestaciones

Artículo 21. Jubilación parcial.

Las solicitudes de jubilación parcial de las personas trabajadoras que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente en la materia, deberán ser aprobadas de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, debiendo pactar tanto la aceptación de su solicitud como las condiciones de la misma.

Dicha solicitud deberá realizarse ante la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

No obstante, el contenido de este artículo se mantendrá siempre que no hayan variado las condiciones normativas actuales en esta materia, reuniéndose la comisión paritaria, en caso contrario para la dotar de una nueva redacción al texto.

Artículo 22. Uniformidad.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, cuando así se les exijan, así como la ropa de trabajo que no sea común en la vida ordinaria de sus empleados o, en caso contrario, a su compensación en metálico. Se entenderá como ropa de uso común el calzado, excepto en los supuestos en que las empresas obliguen a un tipo o modelo de calzado determinado, en cuyo caso éste deberá ser proporcionado por la empresa.

Artículo 23. Manutención.

En los establecimientos que dispongan de servicio de comedor con cocina propia, los trabajadores que presten sus servicios y su horario de trabajo coincida con las comidas o cenas, tendrá derecho a la manutención, que se dará sin discriminación de categorías, siendo de tipo usual, sana y suficiente.

En el supuesto de no poder facilitar la manutención a los trabajadores que tengan derecho a ello, (por ejemplo, durante las vacaciones del departamento de cocina propia), o cualquier otra causa, la dirección de la empresa podrá optar por facilitar la misma a dichos trabajadores mediante medios propios o externos, o bien sustituirla por el abono de un 'Plus de Manutención', por un importe diario de 4,00 euros, en cada uno de los días que preste sus servicios y tenga derecho a recibir manutención.

Artículo 24. Enfermedad.

Los tres primeros días serán complementados por la empresa hasta el 60% de la retribución al personal en situación de baja por enfermedad, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplieran voluntariamente su cometido laboral.

La empresa complementará hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social a partir del día 16, al personal en situación de baja por enfermedad, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplieran voluntariamente su cometido laboral.

Cuando la situación de Incapacidad Temporal sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento adicional a cargo de la empresa hasta completar el 100% de su salario será abonado desde el primer día de la Incapacidad Temporal aun cuando el trabajador en dicha situación sea sustituido.

En los casos en que el enfermo no pueda justificar tener acreditados ciento ochenta días de cotización a la Seguridad Social en los últimos cinco años, las empresas sólo complementarán el porcentaje igual al de los trabajadores con derecho a prestación por incapacidad laboral.

Artículo 25. Póliza de accidente de trabajo.

Si por accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia del presente Convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total o Absoluta, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de 50.000,00 euros por muerte y 50.000,00 euros por Invalidez, a cuyo efecto las empresas deberán efectuar los correspondientes seguros.

Las indemnizaciones señaladas entrarán en vigor a los treinta días de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

TÍTULO VI Contratación

Artículo 26. Contratación y finiquito.

a) Las empresas afectadas por el presente Convenio que tengan más de seis trabajadores en plantilla se obligan a que, al finalizar la vigencia del presente Convenio, en el total del volumen de trabajadores de las mismas existan como mínimo un 75% de contratos fijos.

Las partes intervinientes en el presente acuerdo llevarán un control exhaustivo cada seis meses del cumplimiento del contenido de este párrafo.

b) A la finalización de los contratos de duración determinada, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización legalmente prevista en la normativa vigente.

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia, o, en su caso, el preaviso de extinción del mismo, deberá acompañar la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, sin perjuicio de la indemnización legal correspondiente. Si la empresa no cumpliera con esta obligación, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de un día por cada día de retraso.

Artículo 27. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de este contrato por la causa anteriormente referida será de nueve meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Además de la causa anterior, también podrán formalizarse contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratos podrán ser utilizados por la

empresa un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las personas trabajadoras que superen un año o más con un contrato para formación en alternancia o para la obtención de la práctica profesional, sin pasar a fijo de plantilla a su finalización, tendrán derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año.

Artículo 28. Empresas de trabajo temporal.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración, con exclusión de aquellos datos que revistan el carácter de íntimos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, o se refieran al precio concertado.

En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 c), de la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificado por el artículo 13 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (Boletín Oficial del Estado 30 diciembre), por la que regulan las empresas de trabajo temporal, las empresas afectadas por el presente convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores hayan amortizado los puestos de trabajo que pretenda cubrir, por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores excepto en los casos de fuerza mayor.

El trabajador puesto a disposición tendrá los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria en lo que se refiere a instalaciones colectivas y manutención allí donde esté establecida, así como a percibir la retribución establecida en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 29. Contratación o subcontratación de servicios.

1) Subcontrata de servicios

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad principal de la empresa de cualquier puesto de trabajo, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidas en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial.

2) Externalización de servicios

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64

del Estatuto de los Trabajadores, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios correspondientes a la actividad principal de la empresa, con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.

TÍTULO VII Aspectos sindicales

Artículo 30. Derechos sindicales.

Las Organizaciones firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este Convenio las estipulaciones que en esta materia de Derechos Sindicales se contienen en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Libertad Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta el cien por cien del máximo total de horas sindicales y en períodos mensuales las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o tarea sindical y con conocimiento previo por escrito de la dirección de la empresa, en cada período mensual.

Artículo 31. Tribunal Laboral.

En materia de solución de conflictos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicales CCOO y UGT de La Rioja y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las organizaciones, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal

Laboral de La Rioja, o cualquier otro organismo de mediación o arbitraje, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VIII Asuntos sociales y asistenciales

Artículo 32. Igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, después de negociar ampliamente medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este sector, desde la sección a la promoción, pasando por la política salarial, la de formación, las condiciones de trabajo, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta la 'situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo'.

De igual modo, dentro de las empresas, las personas trabajadoras no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Artículo 33. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo

Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, la elaboración de protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general, 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 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.

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. 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 estas 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 siete 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 diez días hábiles. No obstante, lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta parte preliminar y pasar directamente al procedimiento formal.

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, participación en cualquiera de las fases del procedimiento o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Artículo 34. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras, las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual.

Artículo 35. Plan LGTBI.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, y en los plazos legalmente previstos para ello, se implementará un Plan LGTBI, con las siguientes características:

1. Política de empresa: Incluir en la política de la empresa cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

2. Garantizar el acceso al empleo con medidas que contribuyan a erradicar estereotipos del colectivo LGTBI en los procesos de selección y que garanticen la utilización de criterios objetivos como la formación o la idoneidad de la persona para el puesto concreto.

3. Establecimiento de criterios para la clasificación y promoción profesional que no conlleven discriminación.

4. Integrar en los planes de formación de las empresas módulos específicos sobre derechos del colectivo LGTBI dirigidos a toda la plantilla.

5. Promover la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

6. Garantizar el acceso a los permisos y beneficios sociales sin discriminación alguna y en condiciones de igualdad, con especial atención a las personas trans.

Artículo 36. Prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en vigor.

Artículo 37. Formación profesional.

Ambas partes asumen íntegramente el contenido de los artículos del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería sobre formación profesional, acordando convocar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio a fin de determinar las necesidades de formación sectorial y canalizar las mismas.

DISPOSICIONES Y CLÁUSULAS ADICIONALES

Disposición complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que marquen las Disposiciones generales vigentes y a las específicas del sector de hostelería, especialmente el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en vigor.

Cláusula adicional primera.

Los incrementos salariales convenidos están en función del tiempo de trabajo efectivo pactado, cualquier variación que se produzca en la jornada laboral, será causa de una nueva negociación.

Cláusula adicional segunda.

El importe de los atrasos de los salarios devengados y no percibidos, si los hubiera, derivados de la aplicación retroactiva desde el 1 de enero del 2026 los incrementos del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores en una sola paga y en un plazo no superior a 30 días a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Las mejoras salariales pactadas en el presente Convenio serán de aplicación a aquellos trabajadores que sin pertenecer a la plantilla de la empresa en el momento de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja hayan prestado sus servicios a la misma durante el periodo de vigencia del mismo señalado en el artículo tercero.

Cláusula adicional tercera.

En cuanto a Desconexión digital, Trabajadoras víctimas de violencia de género, de terrorismo o de violencia sexual, y actuaciones en defensa y protección del medio ambiente, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula y deja sin efecto al Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de Hoteles y alojamientos turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023 a 2025, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 24 de agosto de 2023.

Logroño a 24 de junio de 2026.

ANEXO I

En lo que respecta a la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto por el ALEH siendo la tabla de este ‘Anexo I’ una forma de reflejar la correspondencia entre las antiguas categorías del convenio y el nivel profesional que se establece en el ALEH y es de aplicación

Categoría "Histórica" Convenio Hoteles de La Rioja	Correspondencia Niveles Profesionales ALEH
Primer Nivel	**Nivel Profesional IA**
Encargado General	Encargado/A General - Gobernante/A
Jefe de Recepción	Jefe/a de Recepción
Primer Conserje	Primer Conserje
Jefe de Cocina	Jefe/a de Cocina
Primer Jefe de Comedor	Jefe/a de Restaurante o Sala
Primer Encargado de Mostrador	Jefe/a de Restaurante o Sala
Primer Encargado Gral. Trabajos (Titulados)	Titulado/A Superior
Contable General	Jefe/a de Administración
Primer Barman	Responsable de Servicio
Jefe de Sala	Jefe/a de Restaurante o Sala
Gobernante	Encargado/a General - Gobernante/a
Jefe/a Comercial	Jefe/a Comercial
Segundo Nivel	**Nivel Profesional IB**
Segundo Jefe de Recepción	Segundo Jefe/a de Recepción
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe/a de Cocina
Segundo Jefe de Comedor	Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala
Segundo Barman	Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala
Segundo Encargado de Mostrador	Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala
Segundo Jefe de Sala	Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala
Encargado de Trabajos	Jefe/a de Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
Tercer Nivel	**Nivel Profesional II**
Recepcionista	Recepcionista
Conserje de Noche	Conserje
Jefe de Partida	Jefe/a de Partida
Contable y Oficial de Contabilidad	Administrativo/a
Camarero	Camarero/a
Sumiller	Sumiller
Encargado de Economato y Bodega	Encargado/a de Economato
Gobernante de Segunda	Subgobernante/a
Mecánico Calefactor	Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
Cocinero	Cocinero/a
Vigilante de Noche	Conserje
Comercial	Comercial
Camarero/a de Pisos	Camarero/a de Pisos
Cuarto Nivel	**Nivel Profesional III**
Ayudante de Recepción	Ayudante/a de Recepción y Conserjería
Ayudante de Conserje	Ayudante/a de Recepción y Conserjería
Ayudante de Cocinero	Ayudante/a de Cocina
Auxiliar de Oficina	Ayudante/a Administrativo
Ayudante de Camarero de Comedor	Ayudante/a de Camarero/a
Ayudante de Economato y Bodega	Ayudante/a de Economato

Categoría 'Histórica' Convenio Hoteles de La Rioja	Correspondencia Niveles Profesionales ALEH
Cuarto Nivel	**Nivel Profesional IV**
Ayudante de Mecánico	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
Portero de Servicios	Auxiliar de Recepción y Conserjería
Limpiadoras/es	Auxiliar de Pisos y Limpieza
Fregadoras/es	Auxiliar de Cocina
Mozo de Equipajes	Auxiliar de Recepción y Conserjería
Pinche	Auxiliar de Cocina
Lenceras/os	Auxiliar de Pisos y Limpieza
Botones (Mayor de 18 años)	Auxiliar de Recepción y Conserjería

ANEXO II.

Tabla salarial año 2026

Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2026)

Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	2.144,02	30.016,28
I B	1.943,50	27.209,00
II	1.844,18	25.818,52
III	1.775,36	24.855,04
IV	1.775,36	24.855,04

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	2.044,32	28.620,48
I B	1.853,39	25.947,46
II	1.758,95	24.625,30
III	1.693,52	23.709,28
IV	1.693.52	23.709,28

Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.614,00	22.596,00
I B	1.499,42	20.991,88
II	1.466,26	20.527,64
III	1.440,26	20.163,64
IV	1.440,26	20.163,64

Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.508,59	21.120,26
I B	1.430,08	20.021,12
II	1.431,57	20.041,98
III	1.416,61	19.832,54
IV	1.416,61	19.832,54

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/ conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.444,43	20.222,02
I B	1.374,58	19.244,12
II	1.406,90	19.696,60
III	1.363,65	19.091,10
IV	1.363,65	19.091,10

Incremento salarial s/salarios a 31/12/2025: 5,00%

Tabla salarial año 2027

Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2027)

Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	2.240,50	31.367,00
I B	2.030,96	28.433,44
II	1.927,17	26.980,38
III	1.855,25	25.973,50
IV	1.855,25	25.973,50

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	2.136,31	29.908,34
I B	1.936,79	27.115,06
II	1.838,10	25.733,40
III	1.769,73	24.776,22
IV	1.769,73	24.776,22

Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.686,63	23.612,82
I B	1.566,89	21.936,46
II	1.532,24	21.451,36
III	1.505,07	21.070,98
IV	1.505,07	21.070,98

Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.576,48	22.070,72
I B	1.494,43	20.922,02
II	1.495,99	20.943,86
III	1.480,36	20.725,04
IV	1.480,36	20.725,04

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/ conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.509,43	21.132,02
I B	1.436,44	20.110,16
II	1.470,21	20.582,94
III	1.425,01	19.950,14
IV	1.425,01	19.950,14

Incremento salarial s/salarios a 31/12/2026: 4,50%

Tabla salarial año 2028

Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2028)

Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	2.341,32	32.778,48
I B	2.122,35	29.712,90
II	2.013,89	28.194,46
III	1.938,74	27.142,36
IV	1.938,74	27.142,36

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	2.232,44	31.254,16
I B	2.023,95	28.335,30
II	1.920,81	26.891,34
III	1.849,37	25.891,18
IV	1.849,37	25.891,18

Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.762,53	24.675,42
I B	1.637,40	22.923,60
II	1.601,19	22.416,66
III	1.572,80	22.019,20
IV	1.572,80	22.019,20

Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.647,42	23.063,88
I B	1.561,68	21.863,52
II	1.563,31	21.886,34
III	1.546,98	21.657,72
IV	1.546,98	21.657,72

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/ conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	Mensual	anual
I A	1.577,35	22.082,90
I B	1.501,08	21.015,12
II	1536,37	21.509,18
III	1.489,14	20.847,96
IV	1.489,14	20.847,96

Incremento salarial s/salarios a 31/12/2027: 4,50%

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS DE LA RIOJA					
CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 26 - Viernes, 2 de marzo de 2018)					
Artículo 13º.- Jornada Laboral					
La duración máxima de la jornada ordinaria ...	1776	horas de trabajo efectivo			
REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm. 23 - Miércoles 26 de febrero de 2020)					
ANEXO - Incremento salarial año 2020					

Salarios mensuales					
nivel profesional	grupo de actividad I	grupo de actividad II	grupo de actividad III	grupo de actividad IV	grupo de actividad V
I A	1.733,43	1.652,83	1.304,91	1.219,69	1.167,82
I B	1.571,30	1.498,46	1.212,28	1.156,21	1.111,34
II	1.491,01	1.422,10	1.185,47	1.157,41	1.137,47
III	1.435,37	1.369,21	1.164,44	1.145,32	1.102,50
IV	1.435,37	1.369,21	1.164,44	1.145,32	1.102,50
Salarios anuales					
nivel profesional	grupo de actividad I	grupo de actividad II	grupo de actividad III	grupo de actividad IV	grupo de actividad V
I A	24.268,02	23.139,62	18.268,74	17.075,66	16.349,48
I B	21.998,20	20.978,44	16.971,92	16.186,94	15.558,76
II	20.874,14	19.909,40	16.596,58	16.203,74	15.924,58
III	20.095,18	19.168,94	16.302,16	16.034,48	15.435,00
IV	20.095,18	19.168,94	16.302,16	16.034,48	15.435,00
Incremento salarial s/ inc. 2019: 1,75% (grupo I a y b) 2,00% (grupos II, III y IV)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					

administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.733,43	24.268,02			
I B	1.571,30	21.998,20			
II	1.491,01	20.874,14			
III	1.435,37	20.095,18			
IV	1.435,37	20.095,18			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.652,83	23.139,62			
I B	1.498,46	20.978,44			
II	1.422,10	19.909,40			
III	1.369,21	19.168,94			
IV	1.369,21	19.168,94			

Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.304,91	18.268,74			
I B	1.212,28	16.971,92			
II	1.185,47	16.596,58			
III	1.164,44	16.302,16			
IV	1.164,44	16.302,16			
Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.219,69	17.075,66			
I B	1.156,21	16.186,94			
II	1.157,41	16.203,74			
III	1.145,32	16.034,48			
IV	1.145,32	16.034,48			

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de					
recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares.					
Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.167,82	16.349,48			
I B	1.111,34	15.558,76			
II	1.137,47	15.924,58			
III	1.102,50	15.435,00			
IV	1.102,50	15.435,00			
Incremento salarial s/ inc. 2019: 1,75% (grupo I a y b) 2,00% (grupos II, III y IV)					
CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 180 - Lunes 19 de septiembre de 2022)					

Artículo 9. Pagas extraordinarias	2	iguales a una mensualidad de salario base vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, por el concepto de antigüedad consolidada			
Artículo 11. Plus de nocturnidad					
a) Se establece un complemento del	25%	sobre el salario base			
b) Cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza,	60	euros en	12	mensualidades, excluyéndose las pagas extraordinarias, sobre el salario base de su clasificación profesional	
c) ... noches del 24 y 31 de diciembre	75	euros por cada una de las citadas noches			
Artículo 12. Plus de transporte					
2 viajes/día	2	euros			
4 viajes/día	4	euros			
Artículo 13. Jornada laboral	1.776	horas de trabajo efectivo			

Artículo 22. Manutención ...	3	euros, en cada uno de los días que preste sus servicios y tenga derecho a recibir manutención			
Artículo 24. Póliza de accidente de trabajo					
de	30.000	euros por muerte			
y	30.000	euros por Invalidez			
ANEXO II.- Incremento salarial año 2022					
Salarios mensuales (con aplicación hasta el 30 de junio de 2022)					

Nivel profesional	Grupo de actividad I	Grupo de actividad II	Grupo de actividad III	Grupo de actividad IV	Grupo de actividad V
I A	1.733,43	1.652,83	1.304,91	1.219,69	1.167,82
I B	1.571,30	1.498,46	1.212,28	1.156,21	1.111,34
II	1.491,01	1.422,10	1.185,47	1.157,41	1.137,47
III	1.435,37	1.369,21	1.164,44	1.145,32	1.102,50
IV	1.435,37	1.369,21	1.164,44	1.145,32	1.102,50

Salarios anuales (con aplicación hasta el 30 de junio de 2022)					
Nivel profesional	Grupo de actividad I	Grupo de actividad II	Grupo de actividad III	Grupo de actividad IV	Grupo de actividad V
I A	12.134,01	11.569,81	9.134,37	8.537,83	8.174,74
I B	10.999,10	10.489,22	8.485,96	8.093,47	7.779,38
II	10.437,07	9.954,70	8.298,29	8.101,87	7.962,29
III	10.047,59	9.584,47	8.151,08	8.017,24	7.717,50
IV	10.047,59	9.584,47	8.151,08	8.017,24	7.717,50
ANEXO II.- Incremento salarial año 2022					
Salarios mensuales y anuales (con aplicación hasta el 30 de junio de 2022)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones					
públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.733,43	12.134,01			
I B	1.571,30	10.999,10			
II	1.491,01	10.437,07			

III	1.435,37	10.047,59			
IV	1.435,37	10.047,59			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones					
públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.652,83	11.569,81			
I B	1.498,46	10.489,22			
II	1.422,10	9.954,70			
III	1.369,21	9.584,47			
IV	1.369,21	9.584,47			
Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones					
públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.304,91	9.134,37			
I B	1.212,28	8.485,96			
II	1.185,47	8.298,29			
III	1.164,44	8.151,08			
IV	1.164,44	8.151,08			

Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones					
públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.219,69	8.537,83			
I B	1.156,21	8.093,47			
II	1.157,41	8.101,87			
III	1.145,32	8.017,24			
IV	1.145,32	8.017,24			
Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos:					
Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas					
y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.167,82	8.174,74			
I B	1.111,34	7.779,38			
II	1.137,47	7.962,29			
III	1.102,50	7.717,50			
IV	1.102,50	7.717,50			

ANEXO II.- Incremento salarial año 2022					
Salarios mensuales (con aplicación desde el 1 de julio de 2022)					
Nivel profesional	Grupo de actividad I	Grupo de actividad II	Grupo de actividad III	Grupo de actividad IV	Grupo de actividad V
I A	1.820,10	1.735,47	1.370,16	1.280,67	1.226,21
I B	1.649,87	1.573,38	1.272,89	1.214,02	1.166,91
II	1.565,56	1.493,21	1.244,74	1.215,28	1.194,34
III	1.507,14	1.437,67	1.222,66	1.202,59	1.157,63
IV	1.507,14	1.437,67	1.222,66	1.202,59	1.157,63
Salarios anuales (con aplicación desde el 1 de julio de 2022)					
Nivel profesional	Grupo de actividad I	Grupo de actividad II	Grupo de actividad III	Grupo de actividad IV	Grupo de actividad V
I A	12.740,70	12.148,29	9.591,12	8.964,69	8.583,47
I B	11.549,09	11.013,66	8.910,23	8.498,14	8.168,37
II	10.958,92	10.452,47	8.713,18	8.506,96	8.360,38
III	10.549,98	10.063,69	8.558,62	8.418,13	8.103,41
IV	10.549,98	10.063,69	8.558,62	8.418,13	8.103,41
Incremento salarial s/ inc. 2020: 5,00% (grupo I a y b) 5,00% (grupos II, III y IV)					

ANEXO II.- Incremento salarial año 2022					
Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de julio de 2022)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería,					
relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.820,10	12.740,70			
I B	1.649,87	11.549,09			
II	1.565,56	10.958,92			
III	1.507,14	10.549,98			
IV	1.507,14	10.549,98			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería,					
relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.735,47	12.148,29			
I B	1.573,38	11.013,66			
II	1.493,21	10.452,47			

III	1.437,67	10.063,69			
IV	1.437,67	10.063,69			
Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería,					
relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.370,16	9.591,12			
I B	1.272,89	8.910,23			
II	1.244,74	8.713,18			
III	1.222,66	8.558,62			
IV	1.222,66	8.558,62			
Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería,					
relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.280,67	8.964,69			
I B	1.214,02	8.498,14			
II	1.215,28	8.506,96			
III	1.202,59	8.418,13			
IV	1.202,59	8.418,13			

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos:					
Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas					
y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.226,21	8.583,47			
I B	1.166,91	8.168,37			
II	1.194,34	8.360,38			
III	1.157,63	8.103,41			
IV	1.157,63	8.103,41			
Incremento salarial s/ inc. 2020: 5,00% (grupo I a y b) 5,00% (grupos II, III y IV)					
REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm. 91 - Lunes, 8 de mayo de 2023)					
ANEXO II.- REVISIÓN SALARIAL AÑO 2022					
Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2023)					

Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.832,84	25.659,76			
I B	1.661,42	23.259,88			
II	1.576,52	22.071,28			
III	1.517,69	21.247,66			
IV	1.517,69	21.247,66			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.747,62	24.466,68			
I B	1.584,39	22.181,46			
II	1.503,66	21.051,24			
III	1.447,73	20.268,22			
IV	1.447,73	20.268,22			

Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.379,75	19.316,50			
I B	1.281,80	17.945,20			
II	1.253,45	17.548,30			
III	1.231,22	17.237,08			
IV	1.231,22	17.237,08			
Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.289,63	18.054,82			
I B	1.222,52	17.115,28			
II	1.223,79	17.133,06			
III	1.211,01	16.954,14			
IV	1.211,01	16.954,14			

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/					
conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina.					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.234,79	17.287,06			
I B	1.175,08	16.451,12			
II	1.202,70	16.837,80			
III	1.165,73	16.320,22			
IV	1.165,73	16.320,22			
Incremento salarial s/ salarios a 31/12/2022: 0,70% (grupo I a y b) 0,70% (grupos II, III y IV).					
CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm.172 - Jueves, 24 de agosto de 2023)					
Artículo 9. Pagas extraordinarias	2	iguales a una mensualidad de salario base ... incrementadas ... por el concepto de antigüedad consolidada			

Artículo 11. Plus de nocturnidad					
a) ... complemento del	25%	sobre el salario base ... jornada nocturna comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas			
b) Cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza ... complemento	60	euros en	12	mensualidades	
c) ...noches del 24 y 31 de diciembre	75	euros por cada una de las citadas noches			
Artículo 12. Plus de transporte					
2 viajes/día:	2	euros			
4 viajes/día:	4	euros			
Artículo 13. Jornada laboral	1768	horas de trabajo efectivo			
Artículo 14. Horas extraordinarias ... se incrementará	100%	del salario real ordinario			
Valor Hora Extraordinaria = (Salario anual x 2) / (Jornada anual)					

ANEXO II.- Tabla salarial año 2023					
Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2023)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.906,15	26.686,10			
I B	1.727,88	24.190,32			
II	1.639,58	22.954,12			
III	1.578,40	22.097,60			
IV	1.578,40	22.097,60			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.817,52	25.445,28			

I B	1.647,77	23.068,78			
II	1.563,81	21.893,34			
III	1.505,64	21.078,96			
IV	1.505,64	21.078,96			
Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.434,94	20.089,16			
I B	1.333,07	18.662,98			
II	1.303,59	18.250,26			
III	1.280,47	17.926,58			
IV	1.280,47	17.926,58			
Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.341,22	18.777,08			
I B	1.271,42	17.799,88			

II	1.272,74	17.818,36			
III	1.259,45	17.632,30			
IV	1.259,45	17.632,30			
Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/conserjería,					
relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.284,18	17.978,52			
I B	1.222,08	17.109,12			
II	1.250,81	17.511,34			
III	1.212,36	16.973,04			
IV	1.212,36	16.973,04			
Incremento salarial y revisión de IPC aplicado a partir del 01/01/2023: 4,00% s/ salarios a 31/12/2022					
ANEXO II.- Tabla salarial año 2024					

Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2024)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.972,87	27.620,18			
I B	1.788,36	25.037,04			
II	1.696,97	23.757,58			
III	1.633,64	22.870,96			
IV	1.633,64	22.870,96			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.881,13	26.335,82			
I B	1.705,44	23.876,16			
II	1.618,54	22.659,56			

III	1.558,34	21.816,76			
IV	1.558,34	21.816,76			
Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.485,16	20.792,24			
I B	1.379,73	19.316,22			
II	1.349,22	18.889,08			
III	1.325,29	18.554,06			
IV	1.325,29	18.554,06			
Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.388,16	19.434,24			
I B	1.315,92	18.422,88			

II	1.317,29	18.442,06			
III	1.303,53	18.249,42			
IV	1.303,53	18.249,42			
Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de					
recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal					
de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.329,13	18.607,82			
I B	1.264,85	17.707,90			
II	1.294,59	18.124,26			
III	1.254,79	17.567,06			
IV	1.254,79	17.567,06			
Incremento salarial s/ salarios a 31/12/2023: 3,50%					
ANEXO II.- Tabla salarial año 2025					

Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2025)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	2.041,92	28.586,88			
I B	1.850,95	25.913,30			
II	1.756,36	24.589,04			
III	1.690,82	23.671,48			
IV	1.690,82	23.671,48			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.946,97	27.257,58			
I B	1.765,13	24.711,82			

II	1.675,19	23.452,66			
III	1.612,88	22.580,32			
IV	1.612,88	22.580,32			
Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.537,14	21.519,96			
I B	1.428,02	19.992,28			
II	1.396,44	19.550,16			
III	1.371,68	19.203,52			
IV	1.371,68	19.203,52			
Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas,					
administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.436,75	20.114,50			

I B	1.361,98	19.067,72			
II	1.363,40	19.087,60			
III	1.349,15	18.888,10			
IV	1.349,15	18.888,10			
Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de					
recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal					
de comedor y cocina					
Nivel profesional	mensual	anual			
I A	1.375,65	19.259,10			
I B	1.309,12	18.327,68			
II	1.339,90	18.758,60			
III	1.298,71	18.181,94			
IV	1.298,71	18.181,94			
Incremento salarial s/ salarios a 31/12/2024: 3,50%					
\\\\\					

CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 127 - Martes 7 de julio de 2026)					
Artículo 3. Ámbito temporal					
del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre del 2028					
Artículo 9. Pagas extraordinarias					
Pagas	2				
junio	15 de junio	una mensualidad de salario base vigente + antigüedad consolidada	del 1 de enero al 30 de junio		
diciembre	20 de diciembre	una mensualidad de salario base vigente + antigüedad consolidada	del 1 de julio al 31 de diciembre		
Artículo 11. Plus de nocturnidad					
a) Cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza					
complemento	70	euros abonable en doce mensualidades			
b) Cuando el trabajo no sea nocturno por su propia naturaleza					
complemento por horas trabajadas:					

Las tres primeras horas ... incremento del	3,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria			
Si sin más de tres horas, la totalidad ... incremento del	25,00 %	sobre el valor de la hora ordinaria, sustituyendo el régimen previsto en el apartado anterior			
c) Noches del 24 y 31 de diciembre ... Plus de	75	euros por cada una de las citadas noches			
Artículo 12. Plus de transporte					
2 viajes/día	2,5	euros			
4 viajes/día	5	euros			
Artículo 13. Plus de festivos					
cantidad de	10	euros por cada festivo trabajado a tiempo completo			
Artículo 14. Jornada laboral					
2026:	1760	horas de trabajo efectivo			
2027:	1756	horas de trabajo efectivo			
2028:	1752	horas de trabajo efectivo			
Artículo 15. Horas extraordinarias					

Para el cálculo del importe de la hora extraordinaria					
Valor Hora Extraordinaria = (Salario anual x 2) / Jornada anual					
Artículo 17. Vacaciones					
días naturales	30				
Artículo 23. Manutención					
Plus de Manutención	4	euros, en cada uno de los días que preste sus servicios y tenga derecho a recibir manutención			
Artículo 24. Enfermedad					

Los tres primeros días serán complementados por la empresa hasta el 60% de la retribución al personal en situación de baja por enfermedad, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplieran voluntariamente su cometido laboral. La empresa complementará hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social a partir del día 16, al personal en situación de baja por enfermedad, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplieran voluntariamente su cometido laboral. Cuando la situación de Incapacidad Temporal sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento adicional a cargo de la empresa hasta completar el 100% de su salario será abonado desde el primer día de la Incapacidad Temporal aun cuando el trabajador en dicha situación sea sustituido. En los casos en que el enfermo no pueda justificar tener acreditados ciento ochenta días de cotización a la Seguridad Social en los últimos cinco años, las empresas sólo complementarán el porcentaje igual al de los trabajadores con derecho a prestación por incapacidad laboral					

ANEXO II.					
TABLA SALARIAL AÑO 2026					
Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2026)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	2144,02	30016,28			
I B	1943,5	27209			
II	1844,18	25818,52			
III	1775,36	24855,04			
IV	1775,36	24855,04			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	2044,32	28620,48			
I B	1853,39	25947,46			

II	1758,95	24625,3			
III	1693,52	23709,28			
IV	1693,52	23709,28			
Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1614	22596			
I B	1499,42	20991,88			
II	1466,26	20527,64			
III	1440,26	20163,64			
IV	1440,26	20163,64			
Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1508,59	21120,26			
I B	1430,08	20021,12			
II	1431,57	20041,98			
III	1416,61	19832,54			
IV	1416,61	19832,54			

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1444,43	20222,02			
I B	1374,58	19244,12			
II	1406,9	19696,6			
III	1363,65	19091,1			
IV	1363,65	19091,1			
TABLA SALARIAL AÑO 2027					
Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2027)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	2240,5	31367			
I B	2030,96	28433,44			
II	1927,17	26980,38			

III	1855,25	25973,5			
IV	1855,25	25973,5			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	2136,31	29908,34			
I B	1936,79	27115,06			
II	1838,1	25733,4			
III	1769,73	24776,22			
IV	1769,73	24776,22			
Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1686,63	23612,82			
I B	1566,89	21936,46			
II	1532,24	21451,36			
III	1505,07	21070,98			
IV	1505,07	21070,98			

Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1576,48	22070,72			
I B	1494,43	20922,02			
II	1495,99	20943,86			
III	1480,36	20725,04			
IV	1480,36	20725,04			
Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1509,43	21132,02			
I B	1436,44	20110,16			
II	1470,21	20582,94			
III	1425,01	19950,14			
IV	1425,01	19950,14			
TABLA SALARIAL AÑO 2028					

Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de enero de 2028)					
Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	2341,32	32778,48			
I B	2122,35	29712,9			
II	2013,89	28194,46			
III	1938,74	27142,36			
IV	1938,74	27142,36			
Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	2232,44	31254,16			
I B	2023,95	28335,3			
II	1920,81	26891,34			
III	1849,37	25891,18			
IV	1849,37	25891,18			

Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1762,53	24675,42			
I B	1637,4	22923,6			
II	1601,19	22416,66			
III	1572,8	22019,2			
IV	1572,8	22019,2			
Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1647,42	23063,88			
I B	1561,68	21863,52			
II	1563,31	21886,34			
III	1546,98	21657,72			
IV	1546,98	21657,72			

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina					
Nivel profesional	Mensual	anual			
I A	1577,35	22082,9			
I B	1501,08	21015,12			
II	1536,37	21509,18			
III	1489,14	20847,96			
IV	1489,14	20847,96			