Convenio Colectivo Marcas de Restauración Moderna

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99100275012022	**ACTUALIZACIÓN**	2026/07/11
VIGENCIA	2022/01/01 — 2025/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 168 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-marcas-de-restauracion-moderna/		

Resumen

Convenio Colectivo Marcas De Restauración Moderna. Última actualización a: 11-07-2026 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2025. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOE 168 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 294 – Jueves 8 de diciembre de 2022)

Resolución de 27 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de marcas de restauración moderna (Código de convenio n.º 99100275012022), que fue suscrito, con fecha 29 de septiembre de 2022, de una parte por la organización empresarial Asociación Empresarial de Marcas de Restauración (AEMR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.-Servicios, FeSMC-UGT y FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, 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 del Estado”.

Madrid, 27 de noviembre de 2022.-La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA

TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías

Artículo 1. Partes signatarias.

1. Suscriben el presente convenio colectivo, en representación de la parte empresarial, la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración (AEMR) y, en representación de las personas trabajadoras, la Federación de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Confederación Sindical Independiente Fetico (FETICO).

2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial de aplicación.

El presente Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna es de aplicación a:

a. Ámbito funcional:

a.1 Las empresas o grupos de empresas (según lo dispuesto en el artículo 42.1 del Código de Comercio), de marcas comerciales de cadenas de restauración de gran implantación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo y de gran dimensión de plantilla laboral, cuya actividad de restauración se caracteriza por realizarse con modernos sistemas y técnicas de producción y explotación, y de prestación de servicios de restauración homogéneos de productos singulares de comidas y bebidas, consumidos preferentemente en los propios establecimientos, que cuentan con idéntica imagen de marca y producto singular.

Se entiende por gran implantación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, cuando las empresas

o grupos de empresas cuenten con establecimientos abiertos al público en al menos cuatro Comunidades Autónomas; y por gran dimensión de plantilla laboral, cuando emplee al menos a mil personas trabajadoras.

a.2 El presente convenio colectivo será de aplicación a:

(i) a las empresas que dediquen su actividad principal a la descrita en el punto a.1 de este artículo en régimen de franquicia, bajo las insignias o marcas comerciales de las empresas y/o grupos de empresa incluidas en el punto a.1, siempre que cumplan los requisitos establecidos en dicho apartado.

a.3 Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación:

– A los centros de trabajo de las empresas y/o grupos de empresas incluidas en la descripción funcional del apartado a.1 que estando ubicados en entornos dedicados exclusivamente al transporte operen bajo concesiones administrativas tales como aeropuertos y estaciones de ferrocarril, a los que se les aplica los convenios colectivos de hostelería.

– A las empresas que dediquen su actividad principal a la hostelería tradicional, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, así como a las empresas de restauración social y de catering (incluido el aéreo, ferroviario y del servicio de autobuses).

b. Ámbito personal:

b.1 Aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios con contrato laboral para las empresas/grupos de empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

b.2 No será de aplicación el convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuyo texto refundido es aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

c. Ámbito territorial:

El presente Convenio Colectivo Sectorial Estatal será de aplicación en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

a. Ámbito temporal:

Sin perjuicio de las situaciones de concurrencia establecidas en el artículo 4 del convenio colectivo, que deberán respetarse en todo caso, el presente convenio colectivo entrará en vigor desde su publicación oficial en el BOE y tendrá efectos desde el 1 de enero del 2022, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de aplicación diferente.

La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2025, salvo que la Comisión de Negociación Permanente prevista en este convenio, acuerde expresamente la prórroga de su contenido.

La negociación de dicho acuerdo de prórroga deberá llevarse a cabo en el seno de la referida comisión durante el año 2025.

b. Denuncia:

De no alcanzarse un acuerdo sobre la prórroga del presente convenio colectivo, cualquiera de las partes

legitimadas con un mes de antelación a la fecha prevista de finalización de su vigencia podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito. Denunciado el convenio se estará, para la constitución de la comisión negociadora, a lo previsto en el artículo 89.2 ET.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo.

En caso de que no exista denuncia del convenio colectivo el mismo se prorrogará de año en año.

Artículo 4. Reglas de concurrencia y jerarquía de normas.

I. Las empresas y/o grupos de empresa que se encuentren dentro del ámbito funcional del presente convenio, y cuenten a la entrada en vigor del presente convenio colectivo con centros de trabajo ubicados en territorios donde exista un convenio colectivo concurrente de ámbito sectorial más genérico y territorial inferior al estatal, aplicarán en los citados territorios el presente convenio colectivo al finalizar la vigencia expresa de los mismos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores se podrá anticipar mediante acuerdo la aplicación del presente convenio colectivo en aquellos centros de trabajo que estén afectados por un convenio colectivo concurrente de ámbito sectorial más genérico y territorial inferior al estatal.

II. Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán por lo previsto en el presente Convenio Colectivo Sectorial Estatal, como elemento homogeneizador y norma mínima de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional en aquellas materias no previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, y, al objeto de establecer en su ámbito, una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes firmantes, acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector Estatal de Marcas de Restauración, establecida en desarrollo de lo dispuesto el artículo 10 del V Acuerdo Laboral Estatal del ámbito de la Hostelería, quede integrada por:

1. Por lo dispuesto por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente.

2. Por las condiciones fijadas entre las partes en el presente convenio colectivo sectorial, siendo prioritario en las materias concretas tratadas en el presente ámbito negocial frente a cualquier otro, salvo en aquellas materias reservadas por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente a la entrada en vigor del presente convenio colectivo sectorial, sin perjuicio de lo establecido a estos efectos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las organizaciones firmantes se comprometen a no crear nuevos ámbitos autonómicos o provinciales específicos, salvo acuerdo en el seno de la Comisión paritaria de este convenio.

Conforme a la aplicación de la DT 6.ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, los sindicatos firmantes adquieren el compromiso de proceder de forma inmediata a negociar la adaptación de los textos convencionales de empresa/grupo de empresa existentes en la actualidad, para lograr la correcta

aplicación del conjunto de normas previstas en el presente convenio colectivo.

TÍTULO II CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I Condiciones generales

Artículo 5. Compensación y absorción.

1. Sin perjuicio de la aplicación de la disposición transitoria 1.ª, todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 6. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo corresponde a las direcciones de las empresas y/o grupos de empresa incluidas dentro del ámbito funcional de aplicación.

2. Las personas trabajadoras a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a las personas trabajadoras.

Artículo 7. Periodo de prueba.

En materia de periodo de prueba se estará a lo previsto en el ALEH.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, o en otra empresa del mismo grupo empresarial, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

CAPÍTULO II Clasificación profesional

Artículo 8. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del sector será la recogida en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería área funcional tercera.

A nivel de empresa o en su caso a nivel de grupo de empresas se procederá, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, a la trasposición de la clasificación profesional que existiese, en su caso, a los grupos profesionales existentes en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, en la redacción vigente al día de la firma del presente convenio.

Una vez reclasificada la plantilla se procederá a adscribir los grupos profesionales a los niveles salariales contenidos en el convenio colectivo. A cada grupo profesional del ALEH le resultara de aplicación el correlativo nivel retributivo previsto en las tablas del presente convenio.

Para esta operación las empresas (en su caso los grupos de empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras dispondrán de tres meses desde la publicación del convenio colectivo, todo ello sin perjuicio de los efectos económicos del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO III Promoción en el trabajo

Artículo 9. Régimen de ascensos.

a) El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza (nivel I), o mando y coordinación (nivel II), será de libre designación por la empresa. Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de la persona trabajadora, conforme a las facultades organizativas y directivas de la empresa.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

b) El ascenso de las personas trabajadoras del nivel IV al nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante seis meses en la empresa o en su caso en el grupo de empresas.

CAPÍTULO IV Contratación

Artículo 10. Contratación.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose las empresas y los grupos de empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada

uno de los contratos.

Las modalidades de contratación que a continuación se pactan como específicas del subsector de Marcas de Restauración se acuerdan salvo que el ALEH se reserve esta materia, en cuyo caso se estará a esta regulación.

Los contratos incluirán la jornada anual y el promedio semanal de trabajo efectivo.

Artículo 11. Contrato a tiempo parcial.

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

B. Horas complementarias de las definidas en los artículos 12.5.c) y g) del Estatuto de los Trabajadores:

b.1 Horas complementarias pactadas (12.5.c Estatuto de los Trabajadores).

El límite máximo de horas complementarias pactadas será del 30% de la jornada contratada.

b.2 Horas complementarias de aceptación voluntaria (12.5.g Estatuto de los Trabajadores).

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

C. Jornada mínima de una persona contratada a tiempo parcial.

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán una jornada planificada que, en ningún caso, será inferior a tres horas de trabajo efectivo diaria. La jornada mínima regulada en este apartado deberá prestarse de forma continuada.

D. Consolidación de horas complementarias como jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras podrán consolidar hasta un 20% de las horas complementarias totales realizadas cada ejercicio a partir del 1 de enero de 2023 (consolidación a 1 de enero de 2024).

Las personas trabajadoras podrán ejercitar este derecho hasta el 31 de enero de cada año, atendiendo al régimen de consolidación señalado con anterioridad.

Las empresas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras de las horas complementarias realizadas durante el año natural, hasta el día 15 de enero de cada año.

E. Renuncia al pacto de horas complementarias.

Las personas trabajadoras podrán renunciar por cualquier causa al pacto de horas complementarias suscrito con la empresa, mediando un preaviso de quince días.

F. Jornadas mínimas parciales.

Para las contrataciones que se produzcan partir del 1 de enero del 2023:

(i) La jornada de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial será de un mínimo de veinte horas semanales de promedio.

(ii) Para las personas trabajadoras que presten servicios tres o menos de tres días por semana, la jornada

mínima por semana será de quince horas de promedio. Los citados contratos de trabajo deberán tener fijado el turno de prestación.

Las empresas podrán contratar fuera de los mínimos de jornada establecidos anteriormente, en un máximo de un 10% de la totalidad de plantilla a nivel de empresa debiendo estos contratos de trabajo tener fijado los turnos de prestación.

Lo señalado con anterioridad no será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas exclusivamente para tareas de limpieza.

CAPÍTULO V Tiempo de trabajo

Artículo 12. Jornada.

a. La jornada máxima anual durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. A partir del 1 enero del 2025 la jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1792 horas, y se distribuirá en un máximo de 224 días de trabajo efectivo por año.

La jornada máxima, para quienes tuvieran a tiempo completo una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.

b. Planificación horaria:

– Año 2022:

Se mantendrán los sistemas de planificación que estén en vigor en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

– Año 2023:

La planificación de la jornada se realizará individualmente de forma quincenal, especificando los distintos, turnos y horas de entrada y salida para todas las personas trabajadoras de modo que la planificación de la jornada se conozca con dos semanas de antelación a su ejecución.

Con carácter mensual se procederá a publicar en los centros de trabajo un calendario con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora.

– Año 2024:

La planificación de la jornada se realizará individualmente cada tres semanas, especificando los distintos, turnos y horas de entrada y salida para todas las personas trabajadoras de modo que la planificación de la jornada se conozca con tres semanas de antelación a su ejecución.

Con carácter mensual se procederá a publicar en los centros de trabajo un calendario con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora.

– A partir del año 2025:

La planificación de la jornada se realizará individualmente con cada cuatro semanas, especificando los distintos,

turnos y horas de entrada y salida para todas las personas trabajadoras de modo que la planificación de la jornada se conozca cada cuatro semanas de antelación a su ejecución.

Con carácter mensual se procederá a publicar en los centros de trabajo un calendario con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora.

Durante la totalidad de los años referenciados con anterioridad, la verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, trimestralmente.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado, se efectuarán con personal voluntario.

Los excesos de jornada, en caso de que los hubiere, se regularizarán en cómputo anual.

c. Distribución irregular de la jornada.

Las empresas podrán aplicar la distribución irregular de la jornada en los términos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

d. Distribución de jornada niveles I y II.

Las personas trabajadoras encuadradas en los niveles I o II (cuando no exista nivel I en el centro de trabajo), habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán su jornada, de modo tal que, con respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

Artículo 13. Descanso semanal.

El descanso semanal será de dos días consecutivos salvo pacto en contrario. La empresa informara a la representación legal de los trabajadores del sistema de descansos implantado.

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y salvo que a nivel de empresa existan otros sistemas más beneficiosos para las personas trabajadoras, en aquellos centros de trabajo en los que se aperture al público durante los siete días de la semana, las personas trabajadoras que no estén contratadas para trabajar de forma específica el fin de semana disfrutarán, como mínimo de los siguientes descansos de calidad:

– Año 2023: 4 sábados y domingos continuados (2 por semestre).

– Año 2024 y siguientes: 6 sábados y domingos continuados (2 por cuatrimestre).

En aquellos centros de trabajo que cierren los domingos, los descansos de calidad anteriores se entenderán cumplidos con sábados/domingos y/o domingos/lunes, continuados.

El disfrute de los citados descansos de calidad será proporcional al tiempo de permanencia en el año, redondeando las fracciones superiores a 0,5 al entero.

Artículo 14. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán a partir del ejercicio 2023, de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales. En caso de fracción del periodo de disfrute, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar, al menos, de un periodo continuado de quince días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. La exclusión de determinadas fechas de los periodos de vacaciones se realizará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán de conformidad con lo establecido en el artículo 38.2 del ET.

Se procederá a la fijación de las vacaciones durante el primer trimestre del año, a más tardar de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del ET.

En caso de que alguna persona trabajadora no prestase servicios durante la totalidad del ejercicio, la fijación de las vacaciones se realizará, dentro de los primeros quince días de prestación, pudiendo distribuirse las mismas de conformidad con lo establecido en lo regulado en el presente apartado.

El comienzo de las vacaciones no coincidirá con el día de libranza de la persona trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo procederán a elaborar un protocolo para el disfrute de las vacaciones anuales acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 15. Trabajo durante los catorce festivos oficiales.

Las personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva los catorce festivos del año y que no estuviesen expresamente contratados para tal trabajo, disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos, salvo acuerdo entre persona trabajadora y empresa para su compensación de forma distinta.

Dicha regla general de descanso se corresponde con la compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a tres semanas, pudiéndose compensar de las siguientes maneras:

– Acumulados a las vacaciones anuales.

– Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto.

Los festivos coincidentes con día de descanso o vacaciones se considerarán a estos efectos como de servicios prestados, y serán debidamente compensados.

Lo recogido en el presente apartado será de aplicación, salvo que exista en la empresa/grupo de empresas, un acuerdo con la representación legal de los trabajadores distinto de compensación de trabajo en festivos.

Artículo 16. Licencias retribuidas.

En materia de licencias retribuidas se estará a la dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetándose en todo caso, los acuerdos o políticas existentes en las empresas y/o grupo de empresas que mejoren lo establecido en el artículo 37.3 de la norma estatutaria.

Sin perjuicio de lo anterior las licencias retribuidas serán extensibles a las parejas de hecho legalmente constituidas.

CAPÍTULO VI Percepciones económicas: conceptos y estructura

Artículo 17. Retribuciones.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Nivel y los complementos del mismo.

Artículo 18. Salario base de nivel.

Se entiende por salario base de nivel el correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los niveles salariales descritos en el presente convenio colectivo.

El salario base anual remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones básicas establecidas en el convenio se entienden distribuidas en catorce pagas, por lo que las dos pagas extraordinarias se percibirán conforme a la costumbre o pacto establecido en cada empresa.

Mediante acuerdo el importe total o parcial de las pagas extraordinarias, podrá prorratearse entre doce mensualidades.

Artículo 20. Salario base nivel en 2022.

El salario base (SB) de nivel incluye el abono de pagas extraordinarias, las vacaciones, festivos y descansos.

La tabla definitiva para el año 2022 para una jornada anual completa es la fijada en la tabla prevista en el artículo 21.

El precio hora se calculará dividiendo el Salario Anual entre la jornada máxima anual pactada.

Artículo 21. Tablas Salariales.

Dadas las condiciones de homogeneidad que se alcanzan con este primer convenio colectivo sectorial estatal, durante la vigencia de este primer convenio colectivo los salarios base de nivel tendrán en cada ejercicio las siguientes cuantías para la realización de una jornada completa de trabajo efectivo:

Salarios a partir del 1 de julio de 2022

Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.266,87 €	17.736,18 €
II	1.151,64 €	16.123,08 €
III	1.047,00 €	14.658,00 €
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de enero de 2023

Nivel salarial	Salario base mensual (X14)	Salario base año
I	1.266,87 €	17.736,18 €
II	1.151,64 €	16.123,08 €
III	1.047,00 €	14.658,00 €
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de julio de 2023

Nivel salarial	Salario base mensual (X14)	Salario base año
I	1.305,07 €	18.271,00 €
II	1.186,43 €	16.610,00 €
III	1.078,57 €	15.100,00 €
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de enero de 2024

Nivel salarial	Salario base mensual (X14)	Salario base año
I	1.305,07 €	18.271,00 €
II	1.186,43 €	16.610,00 €
III	1.078,57 €	15.100,00 €
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de julio de 2024

Nivel salarial	Salario base mensual (X14)	Salario base año
I	1.500,00 €	21.000,00 €
II	1.285,71 €	18.000,00 €
III	1.142,85 €	16.000,00 €
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de enero de 2025

Nivel salarial	Salario base mensual (X14)	Salario base año
I	1.500,00 €	21.000,00 €
II	1.285,71 €	18.000,00 €
III	1.142,85 €	16.000,00 €
IV	SMI	SMI

Estos salarios estarán en vigor a partir del día siguiente al de la publicación del convenio colectivo en el BOE.

El incremento salarial del año 2025 será fijado por la Comisión Negociadora permanente.

Dada las especiales características de acceso y aprendizaje que presiden las funciones del nivel IV, la retribución que percibirán las personas trabajadoras durante el tiempo de permanencia en dicho nivel será equivalente al Salario Mínimo Interprofesional que se encuentre vigente en cada momento. En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional sufriese incrementos durante la vigencia del convenio colectivo, las partes acuerdan que las empresas y/o los grupos de empresa procederán a su inmediata aplicación una vez se

publique el mismo en el “Boletín Oficial del Estado”.

Si durante la vigencia del convenio colectivo, el Salario Mínimo Interprofesional no se viese incrementado, la Comisión Negociadora Permanente fijara el incremento salarial del nivel IV.

Artículo 22. Cláusula de garantía salarial.

En caso de que el IPC real acumulado de los ejercicios 2023 y 2024 sea superior al incremento efectuado por el convenio colectivo en los niveles salariales para los ejercicios 2023 y 2024, las Empresas procederán a actualizar los Salarios de Tablas, con carácter previo al incremento que se pacte por la Comisión Negociadora Permanente para su aplicación a partir de enero del ejercicio 2025. Este incremento en tablas será equivalente a medio punto porcentual por cada punto de diferencia entre el IPC real acumulado anterior y el incremento efectuado por el convenio colectivo en el periodo antes señalado, con el tope máximo de un 2%.

Artículo 23. Complemento de nocturnidad.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir las siguientes cuantías por la prestación de servicios en horario así planificado:

– De 22:00 a 24:00: 5% del salario fijo hora.

– De 24:00 a 06:00: 25% del salario fijo hora.

CAPÍTULO VII Previsión social y otros derechos

Artículo 24. Incapacidad temporal.

El sistema de cobertura social será el siguiente:

1. La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por IT, derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional y la base reguladora del mes anterior a la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

2. Las situaciones de IT derivadas de enfermedad común, tendrán el siguiente tratamiento:

– La primera baja por IT del año se complementará desde el primer día hasta alcanzar el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable.

No afectarán al cómputo de lo expuesto en el epígrafe anterior los siguientes supuestos:

– En el caso de enfermedades oncológicas, durante el tiempo que dure la situación de IT, se complementarán desde el primer día hasta el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable.

– La primera baja que venga originada por un ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que requiera reposo

domiciliario, se complementará desde el primer día hasta alcanzar el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable.

3. Los complementos señalados anteriormente únicamente se abonarán mientras esté vigente la relación laboral.

Artículo 25. Prendas de trabajo.

A las personas trabajadoras a las que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de las empresas en concepto de útiles de trabajo, salvo que los mismas se compensen mediante acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora, o en el momento de exigencia por parte de la empresa del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en cada empresa.

Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

TÍTULO III

CAPÍTULO I Igualdad de oportunidades

Artículo 26. Principios generales.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación o identidad sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato de mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la

eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

En los últimos años, se procedió a la publicación del RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporando cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007 seguidos más recientemente por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 para el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y transparencia retributiva.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres e incorporando tal y como determina la propia ley, las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad:

Todas las empresas comprendidas en este convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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 puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo según determina el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras, las siguientes materias: Selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso, salud laboral desde una perspectiva de género, violencia de género y comunicación y lenguaje no sexista.

Para aquellas empresas que formen parte de un grupo de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la negociación será preferentemente en un único plan acometido a nivel de grupo. Éste facilita la implantación de medidas homogéneas para unas plantillas cuyo sector de actividad es el mismo y la dinámica y el sistema de trabajo son prácticamente idénticos en todos los centros de trabajo, sin perjuicio del diagnóstico y peculiaridades que resulte de cada empresa.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor:

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La información deberá presentarse incluyendo salario base, cada uno de los complementos ya sean salariales o extrasalariales incorporándose al registro todos y cada uno de los conceptos retributivos utilizados en la compañía

Artículo 27. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND).

En el mes siguiente al de la publicación de este convenio, se creará la “Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND), integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

1. Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2. Velar por que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajo de igual valor las mujeres siempre tengan igual retribución.

3. Velar por que las mujeres trabajadoras en el sector tengan las mismas oportunidades que los hombres en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos/niveles profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

5. Realizará un estudio sobre la evolución del empleo con especificación del sexo en contacto con el observatorio de empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a ello realizará políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

6. Elaborará una guía de buena conducta en el sentido recogido en este apartado.

Artículo 28. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el sector de Marcas de Restauración.

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Según la definición del Convenio 190 de la OIT, la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (artículo 14.2 Ley 31/95 PRL).

Por tanto, las medidas y procedimientos deberán garantizar esta protección a las personas trabajadoras frente a estas conductas con independencia de quién las ejerza, la relación contractual de la persona que sea víctima del acoso así como analizar posibles colectivos con mayor exposición a sufrir el acoso sexual o por razón de sexo en el desempeño de su actividad laboral por personas ajenas a la plantilla.

Desde el punto de vista teórico, por definición pueden ser víctimas del acoso sexual, tanto hombres como mujeres, pero estadísticamente es un problema que afecta de forma casi exclusiva a las mujeres, y ello porque al abordar este problema generalmente, se observa con claridad que pivota sobre aspectos comunes a la violencia contra las mujeres.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Definición. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Protocolo de actuación de las empresas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. (Artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo que deberán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, así como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los principios en los que se deberán basar son: la prevención, la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo que se negocien con la representación legal de las personas trabajadoras, en el ámbito de las empresas incluidas en este convenio tendrán en cuentan los siguientes principios:

1. El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente de investigación, encaminado a la averiguación de los hechos.

3. Para llevar a cabo el proceso de investigación se creará una Comisión de Investigación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o en su defecto la Representación Legal de las personas trabajadoras salvo que se trate de empresa que no cuente con la citada representación.

4. Durante la tramitación de tales actuaciones se adoptarán medidas preventivas que imposibiliten que la situación denunciada pueda continuar o agravarse, incluido el cambio de puesto de trabajo, cambio de horario u otras medidas cautelares sin que en ningún caso puedan generar un perjuicio en las condiciones laborales a la presunta víctima del acoso denunciado.

5. La intervención de todas las personas que intervengan en la investigación, incluidos los posibles testigos, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

6. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el presente acuerdo y restitución de la víctima.

7. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

CAPÍTULO II Seguridad y salud laboral

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y todo el personal a su cargo afectado por este convenio tienen obligación de cumplir las disposiciones contenidas en la normativa sobre prevención de riesgos en vigor, y en especial la Ley 31/1995 de

8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997 de 14 de abril por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como sus disposiciones de desarrollo.

A efectos de realizar la preceptiva Evaluación de Riesgos, las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio tendrán en cuenta especialmente aquellos factores de riesgo que se deriven de la tarea que realizan sus trabajadores.

En este sentido la evaluación se realizará conforme a la legislación específica y guías técnicas específicas.

Asimismo, se prestará especial atención a los riesgos que pudieran derivarse del sistema organizativo de las empresas y los aspectos psicosociales del trabajo, aplicando para su evaluación métodos homologados y reconocidos por el INSST.

En la identificación y evaluación de riesgos se contemplará en cualquier caso la exposición a los mismos que puedan tener las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, identificando de manera clara los puestos de trabajo susceptibles de ser considerados de riesgo en dichas situaciones, con las correspondientes medidas preventivas.

Artículo 30. Acoso moral en el trabajo.

Las partes firmantes reconocen la gravedad de los daños psíquicos que posibles situaciones de acoso psicológico pueden provocar en los trabajadores y la necesidad de evitar que estas conductas se desarrollen en el seno de las empresas y/o grupos de empresas afectados por el presente convenio.

A tal fin acuerdan establecer un “Protocolo de Actuación” a aplicar en las empresas que no cuenten con el mismo, para verificar la autenticidad de las situaciones que se denuncien y gestionar el problema, conforme a los siguientes puntos:

– Por cada una de las partes (empresa-representación sindical) se nombrará una persona miembro del Comité de Seguridad y Salud, que constituirán una Comisión de Investigación.

– Dicha comisión investigará la posible existencia de casos anteriores relacionados con el presunto acosador y se entrevistará con denunciante y denunciado por separado.

Asimismo, las partes integrantes de dicha comisión recabarán pruebas, cada una en su ámbito de competencia, a través de las informaciones de los compañeros de cada parte de nivel jerárquico similar, y en todo caso guardando el sigilo que el tema merece.

– Las informaciones y pruebas obtenidas serán puestas en común en reunión de la comisión, y sometidas en dicha reunión al dictamen de los Psicólogos y/o Técnicos de Prevención en Psicosociología Aplicada que cada parte proponga, para intentar llegar a una conclusión sobre la situación de acoso psicológico denunciada.

– Dicha conclusión, tanto si hay uniformidad de criterios al respecto como si no, deberá ser motivada, tomando como base todas las informaciones recibidas y la opinión de los expertos, y se elevará al Comité de Seguridad y Salud, quien en caso de que la situación de acoso psicológico exista, requerirá a la empresa para que de inmediato disponga la separación física del acosador y le retire sus competencias y responsabilidades sobre los trabajadores.

– Conforme a lo establecido en el capítulo de Faltas y Sanciones, la empresa abrirá expediente disciplinario e impondrá al acosador la sanción correspondiente, a la falta de carácter muy grave cometida.

– Este protocolo respetará y en ningún caso podrá ser suspendido por el derecho que ejerza la víctima de disponer de las acciones legales o judiciales que considere oportunas más allá del mismo.

Artículo 31. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.

Se acuerda constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el término de un mes desde la firma del presente convenio, que tendrá el período de vigencia del mismo, si bien quedará prorrogada hasta la firma del nuevo convenio.

Dicha comisión estará integrada por un miembro por cada una de las organizaciones sindicales firmantes, y un número de miembros equivalentes por parte de la representación empresarial, que podrán nombrar un número igual de suplentes, que sustituirá a los titulares en los casos y conforme se determine en su reglamento interno. Asimismo, se admite la incorporación a las reuniones con voz y sin voto, en calidad de asesores, de una persona por cada una de las representaciones que integran la comisión.

En el acto de su constitución se procederá a la elección de una secretaría permanente, la designación del domicilio donde recibir notificaciones, y la aprobación de su reglamento interno de funcionamiento. En cada reunión, y de entre sus integrantes con voz y voto, se elegirá una persona que modere los debates.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud:

– Aprobar su Reglamento Interno de Funcionamiento y las modificaciones que sean necesarias en función de eventuales necesidades de futuro.

– Representar al sector ante cualquier organismo relacionado con la salud laboral y la prevención, y en concreto ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, siendo su interlocutor válido y promoviendo acciones y proyectos en cuantas materias son propias de su competencia, siempre y cuando las mismas exijan la presencia paritaria.

– Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente convenio, y en su caso emitir informe, bien a iniciativa propia, bien a solicitud de parte, sobre cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del articulado de salud laboral que sanciona el convenio.

– Informar al respecto del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, elaborar estudios e investigaciones, y realizar cursillos y conferencias sobre los mismos, si procede.

– Realizar una memoria anual sobre la situación de la prevención en el sector.

– En general, cualquier otra que sea necesaria para el desarrollo de sus actividades y funciones.

TÍTULO IV REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

CAPÍTULO I Derechos de representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 32. Representación sindical en el sector de Marcas de Restauración.

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social en el sector de Marcas de Restauración.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 33. Delegados sindicales.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 34. Representación colectiva: Comité intercentros/Comité intercentros de grupo.

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros en diversas provincias, se podrá constituir un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados/as de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de capacidad y sigilo profesional.

Este comité intercentros podrá ser comité intercentros de grupo si así se acuerda en dichos niveles.

B) El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado de personal.

La designación de miembro de comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará a la autoridad laboral, publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del comité intercentros.

C) El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 41, 47, 51, 64 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, con respeto a la legalidad vigente en todo caso.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Así mismo el Comité Intercentros de forma específica asume las competencias de negociación de los Planes de Igualdad en la empresa y/o grupo en el que estuviese constituido.

Artículo 35. Cuotas sindicales.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos las empresas descontarán en la nómina mensual de éstas el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 36. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el comité intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

La gestión de la bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales a nivel estatal, que deberán informar a las empresas de su utilización.

TÍTULO V COMISIONES MIXTAS

CAPÍTULO I Comisión Paritaria

Artículo 37. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la comisión paritaria cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio, las cuales se indican a continuación:

– Asociación Empresarial de Marcas de Restauración (AEMR).

28015 Madrid. Santa Cruz de Marcenado, 33.

– Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.-Servicios).

28043 Madrid. Calle Ramírez de Arellano, 19- 5.ª Pl.

– Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

28002 Madrid. Avenida de América, 25-4.º

– Confederación Sindical Independiente Fetico (FETICO).

28020, Madrid. C/ Orense n.º 8, 2.ª Planta, Oficinas.

Artículo 38. Integrantes de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por nueve representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo que, independientemente del número, tendrán el voto ponderado en función de su representación en el sector, y nueve por la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración. En el acto de su constitución, la Comisión Paritaria, en sesión plenaria, elegirá uno/a o dos secretarios/as.

Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores/as ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Artículo 39. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de quince días; y en el segundo, en cuarenta y ocho horas. Las actuaciones de la comisión en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores estarán sometidas a sus particulares plazos.

Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

Artículo 40. Funciones.

Son funciones específicas de la comisión Paritaria las siguientes:

1.º Interpretación del convenio colectivo.

2.º A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

3.º Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.

4.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

5.º Entender de la inaplicación prevista en el apartado 3 del artículo 82 del ET, cuando concurran las circunstancias legales allí contenidas en el plazo previsto en el mismo.

6.º Igualmente la Comisión Paritaria será competente para analizar las posibles discrepancias en materia de clasificación profesional y la supervisión en la adaptación al nuevo sistema de niveles retributivos contemplado en el presente convenio.

7.º Cualquier otra reconocida de forma expresa en el presente convenio colectivo.

Artículo 41. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

A tal efecto asumen el contenido del VI ASAC, o acuerdo que lo sustituya, dando con ello cumplimiento a los mandatos del ALEH.

CAPÍTULO II Comisión Negociadora Permanente

Artículo 42. Comisión Negociadora Permanente.

La Comisión de Negociación Permanente estará integrada por quince representantes de las organizaciones sindicales que cuenten con la legitimación señalada en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y nueve por la Asociación Empresarial que cuente con la legitimación señalada en el artículo 87.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la Comisión Negociadora Permanente se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el párrafo anterior y en proporción a su representatividad. En este sentido, la medición de la representatividad de los sujetos legitimados se efectuará en el momento que la Comisión Negociadora Permanente se constituya para abordar temporalmente y en los plazos máximos señalados en el artículo 44, cualesquiera de las funciones y competencias comprendidas en el citado artículo.

Los acuerdos de la Comisión Negociadora Permanente requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La Comisión Negociadora Permanente estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2025.

Artículo 43. Funciones y competencias de la Comisión Negociadora Permanente.

La Comisión Negociadora Permanente, únicamente podrá abordar las siguientes materias:

1. La adaptación y en su caso modificación del presente texto de convenio colectivo durante su vigencia, para adecuarlo a cualquier cambio legislativo que afecte al texto convencional.

2. Estudiar y elaborar la propuesta sobre la prórroga del contenido del presente convenio colectivo de conformidad con los términos establecidos en el artículo 3.

3. Cualquier otra reconocida de forma expresa en el presente convenio colectivo.

La representación sindical, o empresarial, que promueva la activación de la negociación de la Comisión Negociadora Permanente, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 42, junto con un detalle de las materias comprendidas en el párrafo anterior que van a ser objeto de negociación. La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones a través de la Comisión Negociadora Permanente, cuando se trate de abordar materias y contenidos no atribuidos expresamente a la Comisión Negociadora Permanente.

Artículo 44. Plazos máximos de negociación en la Comisión Negociadora Permanente.

Los plazos máximos para negociar a través de la Comisión Negociadora Permanente, las materias contempladas en el artículo 43 del convenio colectivo, será el siguiente:

– Tres meses para abordar las adaptaciones y en su caso modificaciones del texto del convenio colectivo para adecuarlo a cualquier cambio legislativo que afecte al texto convencional.

– Seis meses para estudiar y elaborar la propuesta sobre la prórroga del contenido del presente convenio colectivo de conformidad con los términos establecidos en el artículo 3.

El inicio de los plazos contemplados anteriormente, empezaran a computarse desde que se constituya la Comisión Negociadora Permanente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Modo de alcanzar el salario base.

Las empresas y/o los grupos de empresa que apliquen el presente convenio colectivo deberán de proceder a ordenar su estructura salarial de modo tal que el conjunto de retribuciones que vengan abonando se trasformen hasta alcanzar, como mínimo el salario base establecido en el artículo 21 para cada ejercicio salarial.

Para llevar a cabo tal operación las empresas:

1. Procederán a tener en cuenta el conjunto de retribuciones que vengan abonando a las personas trabajadoras con carácter fijo y el sistema de clasificación profesional del artículo 8 del presente convenio colectivo.

Para realizar esta operación se seguirá el siguiente orden:

Salario base del convenio de referencia.

Complementos salariales existentes en el convenio de referencia.

Complementos salariales compensables, absorbibles y no revalorizables.

Complementos salariales compensables, absorbibles y revalorizables.

Resto de complementos.

2. Una vez detraído el salario base en vigor, las personas trabajadoras mantendrán a título personal los conceptos salariales restantes en su propia naturaleza.

Por acuerdo a nivel de empresa o de grupo de empresas, se podrá pactar entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores cualquier otro sistema de reorganización de la estructura salarial, siempre y cuando se abone de forma efectiva el salario base establecido en el artículo 21 para cada ejercicio salarial.

En todo caso el salario de nivel de referencia será aquel que esté en vigor en el momento de llevarse a cabo la adecuación salarial y de clasificación profesional.

Aquellas personas trabajadoras que tuviesen conceptos salariales que vinieran incrementándose regularmente de conformidad con las normas colectivas de origen y que en su conjunto sean superiores al salario base fijado en las Tablas Salariales del presente convenio colectivo: verán incrementado anualmente el importe de las retribuciones convencionales de origen que se incrementaban (como el salario base, antigüedad, etc…), en un 1,5% por ejercicio. Este incremento irá a integrar un concepto salarial independiente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Modo de operar con relación a las plantillas actuales en la empresa y el ascenso del nivel IV al nivel III.

Aquellas empresas y/o grupos de empresa que tengan por convenio colectivo de empresa y/o grupo de empresa -o aquellas otras que tengan un sistema de ascensos acordado con la representación legal de las personas trabajadoras distinto al previsto en el artículo 9 del texto convencional- comenzarán a aplicar el lapso temporal de ascenso del nivel IV al nivel III a partir del 1 de enero de 2023, siempre que el lapso temporal de ascenso vigente en el convenio colectivo de empresa anterior a la aplicación del convenio colectivo no fuese más beneficioso para la persona trabajadora, en cuyo caso lo mantendrá a título personal.

Aquellas empresa y/o grupo de empresa que no tenga establecido un lapso temporal de ascenso del nivel IV al nivel III en su convenio colectivo podrán empezar procederán a aplicar el mismo, una vez adecuado su sistema de clasificación profesional al vigente en el presente convenio colectivo a partir de la entrada en vigor del texto de este convenio.

En cualquier caso se estará a la aplicación de los distintos acuerdos alcanzados a nivel de empresa y/o grupo de empresas de cara a la adaptación al texto del presente convenio colectivo, siempre y cuando los mismos no supongan merma de los derechos contenidos en el cuerpo de la presente norma.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Vacaciones año 2022.

Las vacaciones del ejercicio 2022 serán aquellas que las empresas tengan programadas de conformidad con la legislación que les sea de aplicación en dicho ejercicio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Contrato fijo discontinuo en el sector de las Marcas de Restauración.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 16.1 del ET serán contratos fijos discontinuos los que se concierten para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. Atendiendo a las peculiaridades del sector de marcas de restauración se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

3. Los convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas, y en su defecto los acuerdos establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas. Si éstos no existiesen, el régimen de llamamiento respetará en todo caso un orden de antigüedad en función de la especialidad del puesto.

4. Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial

tendrán garantizada la prestación del servicio -salvo suspensión de la relación laboral debido a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores- durante un mínimo de 120 días, de los cuales 90 serán continuados, todo ello en un periodo de doce meses.

Los periodos de contratación del fijo discontinuo durante el periodo de los doce meses serán: periodo estival (1 de junio a 30 de septiembre), Navidad y Semana Santa.

Durante este periodo de la prestación laboral, la persona trabajadora contratada como fija discontinua a tiempo parcial para la realización de estas especiales tareas tendrá garantizada una planificación de jornada mínima diaria de cuatro horas.

El llamamiento de los fijos discontinuos se realizará, en todo caso, con siete días de antelación al momento del inicio de la prestación.

En todo caso se respetarán las regulaciones de los convenios colectivos existentes a la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo siempre y cuando sean más beneficiosas para la persona trabajadora contratada a tiempo parcial de forma fija discontinua. En todo caso, siempre con respeto a los mínimos pactados, se podrá mejorar este régimen de trabajo por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.

5. Esta regulación del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial estará en vigor durante el ejercicio 1 de octubre del 2022 al 30 de septiembre del 2023.

La Comisión Paritaria verificará la utilización de estos contratos, y realizará en el primer trimestre de 2023 una propuesta de regulación para su tratamiento en la Comisión Negociadora Permanente del convenio colectivo del contrato a tiempo parcial fijo discontinuo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Garantía salarial sobre salario mínimo interprofesional.

Durante la vigencia del convenio colectivo, se garantiza que entre el nivel IV y el nivel III existirá siempre, como mínimo, un 1,5% de diferencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las empresas franquiciadas, de las empresas y/o grupos de empresa que estén afectadas por el ámbito funcional del presente convenio colectivo, podrán proceder a la aplicación del presente convenio colectivo siguiendo el mecanismo previsto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Garantía personal.

Las condiciones pactadas en los convenios colectivos de empresa y/o grupos de empresa que mejoren lo

establecido en el presente convenio colectivo, se respetarán en todo caso, sin perjuicio del derecho de las partes legitimadas para proceder a su modificación por medio del proceso de negociación colectiva correspondiente.

Así mismo se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del convenio.

Los conceptos retributivos que estén implantados en las empresas y excedan de su cuantía a los establecidos en este convenio o aquellos otros no contemplados en el mismo, deberán ser objeto de negociación en el seno de las empresas que los hubieran establecido y sustituidos por la estructura salarial del presente convenio, respetando en todo caso su cuantía global para aquellas personas trabajadoras que las viniesen disfrutando, y bajo el régimen de aplicación establecido en la disposición transitoria 1.ª.

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 131 – Viernes 2 de junio de 2023)

Resolución de 23 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión de las tablas salariales para el año 2023 y 2024 del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de revisión de las tablas salariales para el año 2023 y a partir del 1 de enero de 2024 del I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 8 de diciembre de 2022 (código de convenio n.º 99100275012022), Acta que ha sido suscrita con fecha 2 de febrero de 2023 por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada de una parte por la organización empresarial Asociación Empresarial de Marcas de Restauración (AEMR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CCOO-Servicios, FeSMC-UGT y FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del Acta en la que se contiene el acuerdo de revisión de las tablas salariales para el año 2023 y a partir del 1 de enero de 2024 en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 23 de mayo de 2023.-La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA

(Código de convenio 99100275012022).

En Madrid, a 16 de marzo de 2023, se reúnen los integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna que se relacionan al final del texto, constituida de conformidad con lo recogido en el artículo 37 y 38 del Convenio Colectivo, reconociéndose las partes como interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el texto convencional, manifiestan:

1. Que con fecha 27 de noviembre de 2022 la Dirección General de Trabajo resolvió ordenar la inscripción y publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (BOE) el I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

2. Que en virtud de la citada Resolución, el I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna fue publicado en el "Boletín Oficial del Estado" en fecha 8 de diciembre de 2022.

3. Que el pasado 23 de febrero de 2023 fue publicado en el "Boletín Oficial del Estado" el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, con efectos de 1 de enero del 2023.

4. Que la Disposición transitoria quinta del Convenio colectivo de marcas de restauración moderna, establece lo siguiente:

Disposición transitoria quinta. Garantía salarial sobre salario mínimo interprofesional.

Durante la vigencia del convenio colectivo, se garantiza que entre el nivel IV y el nivel III existirá siempre, como mínimo, un 1,5 % de diferencia.

5. Que fruto de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, y por lo tanto, de la activación y aplicación de la Disposición transitoria quinta, es necesario actualizar el Nivel III de las tablas salariales recogidas en el artículo 21 del Convenio Colectivo, para los siguientes periodos: "Salarios a partir del 1 de enero de 2023", "Salarios a partir del 1 de julio de 2023″ y Salarios a partir del 1 de enero de 2024".

6. Señalado lo anterior la Comisión Paritaria acuerda aplicar la diferencia salarial pactada entre el Nivel IV y el Nivel III conforme a lo dispuesto Disposición Transitoria quinta del Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna para los siguientes periodos: "Salarios a partir del 1 de enero de 2023", "Salarios a partir del 1 de julio de 2023″ y Salarios a partir del 1 de enero de 2024".

A tales efectos, se procede a aprobar las nuevas tablas:

«Salarios a partir del 1 de enero de 2023

Nivel salarial	Salario base mensual (x 14) – Euros	Salario base año – Euros
I	1.266,87	17.736,18
II	1.151,64	16.123,08
III	1.096,20	15.346,80
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de julio de 2023

Nivel salarial	Salario base mensual (x 14) – Euros	Salario base año – Euros
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.096,20	15.346,80
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de enero de 2024

Nivel salarial	Salario base mensual (x 14) – Euros	Salario base año – Euros
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.096,20	15.346,80
IV	SMI	SMI.»

7. Que los atrasos derivados de la revisión salarial en el Nivel III, se abonarán como máximo en la nómina siguiente a la del mes de publicación del presente acta en el “Boletín Oficial del Estado”.

8. Que a partir del 1 de julio del 2024 los salarios base de nivel tendrán las cuantías establecidas en el artículo 21 del Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna para el citado periodo, en tanto en cuanto, la aplicación de la Disposición Transitoria Quinta del Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna no ha

tenido efectos sobre los citados salarios a la presente a la presente fecha.

9. El presente Acuerdo de la Comisión Paritaria, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1.b) del Real Decreto 713/2010, de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010. Expresamente se designa por la Comisión Paritaria a don Sergio García Garrido para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por un representante de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión Paritaria, así como por un representante de la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración.

Los miembros de la Comisión Paritaria:

Por la representación Sindical:

Don Luis J. Prieto (CCOO-SERVICIOS).

Don Omar Rodríguez (FESMC-UGT).

Don Andrés Parra (FETICO).

Por la representación de la asociación empresarial:

Doña Adriana Bonezzi (Marcas de Restauración).

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 122 – Lunes 20 de mayo de 2024)

Resolución de 9 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión de las tablas salariales del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de revisión de las tablas salariales para el año 2024 y a partir del 1 de enero de 2025 del I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (código de convenio n.º 99100275012022), que fue publicado en el BOE de 8 de diciembre de 2022, Acta que ha sido suscrita en fecha 15 de marzo de 2024 por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada de una parte por la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración (AEMR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.-Servicios, FeSMC-UGT y FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta y de las tablas salariales del 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 Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Madrid, 9 de mayo de 2024.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA

(Código de convenio 99100275012022)

En Madrid, a 15 de marzo de 2024, se reúnen los integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de marcas de restauración moderna que se relacionan al final del texto, constituida de conformidad con lo recogido en el artículo 37 y 38 del convenio colectivo, reconociéndose las partes como interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el texto convencional, manifiestan:

1. Que con fecha 27 de noviembre de 2022 la Dirección General de Trabajo resolvió ordenar la inscripción y publicación en el “Boletín Oficial del Estado” (BOE) el I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

2. Que en virtud de la citada resolución, el I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna fue publicado en el BOE en fecha 8 de diciembre de 2022.

3. Que el pasado 7 de febrero de 2024 fue publicado en el BOE el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, con efectos de 1 de enero del 2024.

4. Que la disposición transitoria quinta del Convenio colectivo de marcas de restauración moderna, establece lo siguiente:

“Disposición transitoria quinta. Garantía salarial sobre salario mínimo interprofesional.

Durante la vigencia del convenio colectivo, se garantiza que entre el nivel IV y el nivel III existirá siempre, como mínimo, un 1,5 % de diferencia.”

5. Que fruto de la publicación en el BOE del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 y por lo tanto, de la activación y aplicación de la DT 5.ª, es necesario actualizar el Nivel III de las tablas salariales recogidas en el artículo 21 del convenio colectivo, para los siguientes periodos: “Salarios a partir del 1 de enero de 2024”, “Salarios a partir del 1 de julio de 2024”, “Salarios a partir del 1 de enero de 2025”.

6. Señalado lo anterior la Comisión Paritaria acuerda aplicar la diferencia salarial pactada entre el Nivel IV y el Nivel III conforme a lo dispuesto Disposición Transitoria Quinta del Convenio colectivo de marcas de restauración moderna para los siguientes periodos: “Salarios a partir del 1 de enero de 2024”, “Salarios a partir del 1 de julio de 2024”, “Salarios a partir del 1 de enero de 2025”.

A tales efectos, se procede a aprobar las nuevas tablas:

Salarios a partir del 1 de enero de 2024

Nivel salarial	Salario base mensual (x 14) – Euros	Salario base año – Euros
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.151,01	16.114,14
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de julio de 2024

Nivel Salarial	Salario base mensual (x 14) – Euros	Salario base año – Euros
I	1.500,00	21.000,00
II	1.285,71	18.000,00
III	1.151,01	16.114,14
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de enero de 2025

Nivel Salarial	Salario base mensual (x 14) – Euros	Salario base año – Euros
I	1.500,00	21.000,00
II	1.285,71	18.000,00
III	1.151,01	16.114,14
IV	SMI	SMI

7. Que los atrasos derivados de la revisión salarial en el Nivel III, se abonarán como máximo en la nómina siguiente a la del mes de publicación del presente acta en el “Boletín Oficial del Estado”.

8. El presente acuerdo de la Comisión Paritaria, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1.b) del Real Decreto 713/2010, de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28

de mayo de 2010. Expresamente se designa por la Comisión Paritaria a don Alejandro Berzosa Bravo para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por un representante de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión Paritaria, así como por un representante de la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración.-Los miembros de la Comisión Paritaria.-Por la representación sindical, Carmen González (CC.OO.-Servicios), Omar Rodríguez (FeSMC-UGT) y Andrés Parra (FETICO).-Por la representación de la Asociación Empresarial, Adriana Bonezzi (Marcas de Restauración).

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 27 – Viernes 30 de enero de 2026)

Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

Visto el texto del Acuerdo parcial de 17 de diciembre de 2025 de la Comisión negociadora del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (código de convenio 99100275012022), que fue publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de 8 de diciembre de 2022, mediante el que se aprueba la tabla salarial a aplicar a partir del 1 de julio de 2025, acuerdo que ha sido suscrito, de una parte, por la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración (AEMR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC. OO.-Servicios, FeSMC-UGT y FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo parcial y de las tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios colectivos, 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 del Estado”.

Madrid, 15 de enero de 2026.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO PARCIAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PERMANENTE DEL I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA (CÓDIGO DE CONVENIO 99100275012022)

En Madrid, a 17 de diciembre de 2025, se reúnen los integrantes de la Comisión Negociadora Permanente del I Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna que se relacionan al final del texto, constituida de conformidad con lo recogido en el artículo 37 y 38 del Convenio Colectivo, reconociéndose las partes como

interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el texto convencional, manifiestan:

1. Que con fecha 27 de noviembre de 2022 la Dirección General de Trabajo resolvió ordenar la inscripción y publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (BOE) el I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

2. Que, en virtud de la citada resolución, el I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna fue publicado en el BOE en fecha 8 de diciembre de 2022.

3. Que, de acuerdo a con las reflexiones y compromisos alcanzados entre las partes en la reunión de Comisión Mixta de fecha 31 de octubre de 2025, las partes decidieron convocar la Comisión Negociadora Permanente del Convenio Colectivo para introducir -de conformidad con acuerdo a lo previsto en el artículo 86 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 21 del Convenio Colectivo- modificaciones al texto pactado.

4. Que a la Mesa Negociadora Permanente celebrada en la fecha de esta acta han sido convocadas todas las organizaciones legitimadas en el ámbito, con independencia de que hayan firmado o no el convenio colectivo.

No comparecen pese a haber sido convocados los sindicatos ELA, CIG y LAB.

5. Que fruto de la actualización del Salario Mínimo Interprofesional para el año 2025, y bajo la interpretación de la disposición transitoria primera y quinta del Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna, las partes acuerdan tras el debate oportuno actualizar los salarios del convenio colectivo para el ejercicio 2025, incluyendo una nueva clausula de revisión salarial para el citado ejercicio.

A. Tabla salarial.

Salarios a partir del 1 de julio de 2025

Nivel Salarial	Salario Base Mensual (x 14) – Euros	Salario Base Año – Euros
I	1.545,00	21.630,00
II	1.324,28	18.540,00
III	1.201,76	16.824,64
IV	SMI	SMI

B. Cláusula de garantía salarial.

En caso de que el IPC real acumulado del ejercicio 2025 sea superior al incremento efectuado por el convenio colectivo en los niveles salariales para dichos ejercicios (siendo la referencia mínima de las tablas a estos efectos el 3 %), las Empresas procederán a actualizar los Salarios de Tablas para su aplicación a partir de enero del ejercicio 2026. Este incremento en tablas será equivalente a la diferencia entre el IPC real acumulado en el ejercicio 2025 y el incremento efectuado por el convenio colectivo las tablas salariales, con el tope máximo de

un 1 %.

6. Con relación a la disposición transitoria 1.ª del convenio colectivo, las partes se someten íntegramente a la interpretación de la comisión mixta realizada con fecha 31 de octubre del 2025.

7. Los incrementos salariales realizados por las compañías durante el ejercicio salarial del 2025 podrán ser tenidos en cuenta para el cumplimiento de lo dispuesto en los apartados 5 y 6 de la presente acta.

8. Las compañías deberán de abonar los atrasos que se deriven de esta acta en el mes siguiente al de la publicación del acta en el "Boletín Oficial del Estado".

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta de Acuerdo Parcial que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por un representante de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión Negociadora Permanente, así como por un representante de la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración.-Los miembros de la Comisión Paritaria, por la representación sindical, Carmen González (CC. OO.-Servicios), Omar Rodríguez (FESMC-UGT), Andrés Parra (FETICO).-Por la representación de la asociación empresarial, Adriana Bonezzi (Marcas de Restauración).

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 168 – Sábado 11 de julio de 2026)

Resolución de 29 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de incremento salarial de las personas trabajadoras pertenecientes al Nivel III del I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de incremento salarial de las personas trabajadoras pertenecientes al Nivel III del I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (código de convenio n.º 99100275012022), publicado en el BOE de 8 de diciembre de 2022, Acta que fue suscrita en fecha 7 de abril de 2026 por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada de una parte por la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración (AEMR), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC. OO.-Servicios, FeSMC-UGT y FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, y que ha sido subsanada en fecha 10 de junio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta por la que se acuerda el incremento salarial de las personas trabajadoras pertenecientes al Nivel III del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 29 de junio de 2026.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA (CÓDIGO DE CONVENIO 99100275012022)

En Madrid, a 7 de abril de 2026, se reúnen los integrantes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna que se relacionan al final del texto, constituida de conformidad con lo recogido en el artículo 37 y 38 del convenio colectivo, reconociéndose las partes como interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el texto convencional, manifiestan:

1. Que con fecha 27 de noviembre de 2022 la Dirección General de Trabajo resolvió ordenar la inscripción y publicación en el "Boletín Oficial del Estado" (BOE) el I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

2. Que, en virtud de la citada resolución, el I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna fue publicado en el BOE en fecha 8 de diciembre de 2022.

3. Que el artículo 3 letra a) del convenio colectivo con relación al ámbito temporal del convenio colectivo establece:

"el presente convenio colectivo entrará en vigor desde su publicación oficial en el BOE y tendrá efectos desde el 1 de enero del 2022, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de aplicación diferente.

La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2025, salvo que la Comisión de Negociación Permanente prevista en este convenio, acuerde expresamente la prórroga de su contenido".

4. Que el pasado 28 de noviembre del 2025 fue denunciada la vigencia por las partes legitimadas el I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna, habiéndose constituido la mesa negociadora del II Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna el pasado 17 de diciembre del 2025.

5. Que con fecha 18 de febrero de 2026 fue publicado en el BOE Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026 por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.

6. Que la disposición transitoria quinta del convenio colectivo de marcas de restauración moderna establece lo siguiente:

"Disposición transitoria quinta. Garantía salarial sobre salario mínimo interprofesional.

Durante la vigencia del convenio colectivo, se garantiza que entre el Nivel IV y el Nivel III existirá siempre, como mínimo, un 1,5 % de diferencia."

7. Que la comisión paritaria de manera excepcional y fruto de la actualización del Salario Mínimo Interprofesional para el año 2026, y en atención a la situación de ultraactividad en la que se encuentra el I Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna acuerdan para facilitar la aplicación de lo dispuesto disposición transitoria quinta del I Convenio colectivo de marcas de restauración moderna, lo siguiente:

7.1 Incrementar el salario de aquellas personas trabajadoras pertenecientes al Nivel III del convenio colectivo que cuenten con una retribución desde el 1 de enero del 2026 donde no se garantice una diferencia salarial mensual del 1,5 % con respecto al Nivel IV (SMI) del convenio colectivo.

7.2 El citado incremento salarial, que se puede producir en base a lo señalado anteriormente, tiene naturaleza jurídica de actualización provisional y no consolidada, configurándose expresamente como un pago “a cuenta” del futuro Convenio colectivo.

La finalidad del mecanismo “a cuenta de convenio” es doble:

(i) garantizar la continuidad y estabilidad del régimen retributivo del Nivel III del convenio colectivo durante la fase de negociación, evitando vacíos normativos; y

(ii) preservar el equilibrio entre las partes, permitiendo una actualización objetiva de salarios sin condicionar anticipadamente el resultado final del proceso negociador.

8. El incremento salarial realizado por las compañías en virtud de lo señalado en el punto 7 durante el ejercicio salarial del 2026 será compensable y absorbible para llegar al nuevo Nivel salarial III que se pueda pactar en el II Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

9. Las compañías deberán de abonar los atrasos que se deriven de esta acta desde el 1 de enero del 2026 en el mes siguiente al de la firma del presente Acta.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por un representante de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión Paritaria, así como por un representante de la Asociación Empresarial de Marcas de Restauración.

Los miembros de la Comisión Paritaria:

Por la representación sindical:

Doña Carmen González (CC. OO.-Servicios).

Don Omar Rodríguez (FESMC-UGT).

Don Alejandro Blanco (FETICO).

Por la representación de la asociación empresarial:

Doña Adriana Bonezzi (Marcas de Restauración).

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA		

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 294 - Jueves 8 de diciembre de 2022)		
Código de convenio n.º	99100275012022	
Artículo 12. Jornada	1800	horas de trabajo efectivo al año
A partir del 1 enero del 2025	1792	horas
Artículo 14. Vacaciones		
partir del ejercicio 2023:		
días naturales	31	
Artículo 19. Pagas extraordinarias		
Pagas	2	costumbre o pacto establecido
Artículo 24. Incapacidad temporal		

1. IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional: abonará diferencias entre las percepciones por IT y la base reguladora del mes anterior a la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses. 2. IT por enfermedad común: la primera baja del año se complementará desde el primer día hasta el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable. Enfermedades oncológicas, durante la IT se complementarán desde el primer día hasta el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable. La primera baja que venga originada por un ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario, se complementará desde el primer día hasta el 100% de la base reguladora con la exclusión de los conceptos de naturaleza variable		
Artículo 21. Tablas Salariales		
Salarios a partir del 1 de julio de 2022		
Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.266,87	17.736,18
II	1.151,64	16.123,08
III	1.047,00	14.658,00
IV	SMI	SMI
Salarios a partir del 1 de enero de 2023		
Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.266,87	17.736,18
II	1.151,64	16.123,08
III	1.047,00	14.658,00

IV	SMI	SMI
Salarios a partir del 1 de julio de 2023		
Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.078,57	15.100,00
IV	SMI	SMI
Salarios a partir del 1 de enero de 2024		
Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.078,57	15.100,00
IV	SMI	SMI
Salarios a partir del 1 de julio de 2024		
Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.500,00	21.000,00
II	1.285,71	18.000,00
III	1.142,85	16.000,00
IV	SMI	SMI
Salarios a partir del 1 de enero de 2025		

Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.500,00	21.000,00
II	1.285,71	18.000,00
III	1.142,85	16.000,00
IV	SMI	SMI
Estos salarios estarán en vigor a partir del día siguiente al de la publicación del convenio colectivo en el BOE		
Artículo 23. Complemento de nocturnidad		
De 22:00 a 24:00:	5%	del salario fijo hora
De 24:00 a 06:00:	25%	del salario fijo hora
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 131 - Viernes 2 de junio de 2023)		
código de convenio n.º	99100275012022	
SALARIOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2023		
Nivel salarial	Salario base mensual (x 14)	Salario base año
I	1.266,87	17.736,18
II	1.151,64	16.123,08
III	1.096,20	15.346,80
IV	SMI	SMI

SALARIOS A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2023		
Nivel salarial	Salario base mensual (x 14)	Salario base año
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.096,20	15.346,80
IV	SMI	SMI
SALARIOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024		
Nivel salarial	Salario base mensual (x 14)	Salario base año
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.096,20	15.346,80
IV	SMI	SMI
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 122 Lunes 20 de mayo de 2024)		
Salarios a partir del 1 de enero de 2024		
Nivel salarial	Salario base mensual (x 14)	Salario base año
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00

III	1.151,01	16.114,14
IV	SMI	SMI
Salarios a partir del 1 de julio de 2024		
Nivel salarial	Salario base mensual (x 14)	Salario base año
I	1.500,00	21.000,00
II	1.285,71	18.000,00
III	1.151,01	16.114,14
IV	SMI	SMI
Salarios a partir del 1 de enero de 2025		
Nivel salarial	Salario base mensual (x 14)	Salario base año
I	1.500,00	21.000,00
II	1.285,71	18.000,00
III	1.151,01	16.114,14
IV	SMI	SMI
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 27 - Viernes 30 de enero de 2026)		
SALARIOS A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2025		
Nivel Salarial	Salario Base Mensual (x 14)	Salario Base Año
I	1.545,00	21.630,00

II	1.324,28	18.540,00
III	1.201,76	16.824,64
IV	SMI	SMI