



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 14 de septiembre de 2016 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos (C.C. 09000345011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos, suscrito el día 29 de julio de 2016, entre los representantes de la Federación Provincial de Hostelería de Burgos y la representación de los trabajadores del sector a través de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), con entrada en este Organismo el día 4 de agosto de 2016 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 14 de septiembre de 2016.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

TÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Ámbito territorial.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Burgos.

Artículo 2.º – Partes contratantes.

El presente Convenio se concierta, de una parte, entre la Federación Provincial de Empresarios de Hostelería de Burgos y de la otra parte, la representación de los trabajadores del sector a través de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), y Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Artículo 3.º – Ámbito funcional y personal.

El Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del Sector de Hostelería. Se incluyen en él todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, exceptuadas las geriátricas y las de la tercera edad, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicio de productos listos para su consumo, tales como: Restaurantes, establecimientos de catering, de comida rápida, hamburgueserías, creperías, etc., cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile y discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo billares, parques infantiles cubiertos y toda clase de salones recreativos u otros servicios de ocio u esparcimiento incluidos los cybercafés.

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

Artículo 4.º – Vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 2 años y se extenderá desde la fecha 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre del año 2017.

La tablas salariales de 2016 comenzarán a regir a partir del día 1 de julio de dicho año y hasta el 31 de diciembre de 2016.

Pactados los incrementos para 2016 y 2017 se procede a fijar en el presente Convenio las tablas salariales para dichos años.

El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.



Artículo 5.º – Denuncia y prórroga.

El presente Convenio queda denunciado desde el momento de su firma. Las partes contratantes se comprometen a iniciar las negociaciones el día 1 de diciembre del año 2017. En el supuesto de no haber llegado a un acuerdo el día 15 del citado mes, se suspenderán las mismas hasta el día 10 de enero del año 2018.

Artículo 6.º – Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas, a excepción del Plus de Transporte al no considerarse salario. Asimismo, podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores que, fijadas por disposición legal, Convenio Colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 7.º – Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam». Empresa y trabajadores no podrán pactar condiciones inferiores a las recogidas en el presente Convenio.

Artículo 8.º – Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia de este Convenio que estará integrada, de un lado, por un representante por cada una de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. y por el mismo número de representantes de la parte económica, designados en cada momento por la Federación Provincial de Empresarios de Hostelería y la Asociación de Empresas de Restauración Colectiva de Castilla y León.

Las reuniones de esta Comisión serán trimestrales, en ellas no sólo se discutirán los temas que se presenten a la misma (cuyas decisiones serán vinculantes para todas las empresas y trabajadores del sector, o para el caso concreto de que se trate), sino que igualmente se analizará la situación del sector de hostelería de Burgos. Las actas de la Comisión serán depositadas en el U.M.A.C. y cuando su vinculación sea general, remitidas a la Oficina Territorial de Trabajo para su ulterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Con el fin de armonizar las distintas propuestas existentes con respecto al Acuerdo Estatal en el sector, ambas partes se comprometen a mantener abierta la mesa de negociación para negociar durante la vigencia de este Convenio, en los términos que determine la Comisión Paritaria en una reunión a tal fin. Los acuerdos que se pudieran obtener durante el periodo de negociación serán llevados al Convenio siguiente.

Artículo 9.º – Legislación general.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal del Sector de Hostelería, y especialmente en lo que se refiere al contenido íntegro en materia de subrogaciones convencionales y garantías por cambio de empresario en Colectividades, Clasificación Profesional y demás disposiciones generales en vigor.



En materia de clasificación profesional y adaptación de categorías se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

Derogada que ha sido la ordenanza del sector se pacta la cualidad de la misma como derecho supletorio durante el plazo máximo de vigencia del presente Convenio. Asimismo si durante la vigencia del presente Convenio se suscribieran nuevos Acuerdos Estatales o Regionales del Sector se dará a éstos un mayor rango jerárquico que a la citada Ordenanza.

TÍTULO II. – JORNADA Y DESCANSO

Artículo 10.º – Jornada laboral.

Se establece una jornada máxima anual de 1.774 horas, ya deducidos los días de asuntos propios recogidos en el artículo 17 del Convenio.

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada laboral se atenderá a las siguientes características:

- a) La jornada no podrá ser dividida en más de dos periodos.
- b) El descanso dentro de la jornada entre periodo y periodo será, como mínimo, de dos horas.
- c) Entre jornada y jornada no deberá existir un periodo de descanso inferior a doce horas.
- d) En los supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial de cuatro horas diarias de jornada o inferior, no se podrá pactar la realización de una jornada de trabajo partida.

Artículo 11.º – Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de un día y medio continuado.

Se respetará el día de cierre semanal en las empresas que lo tengan establecido.

Las empresas que no tengan establecido este día de cierre y lo quieran establecer, lo podrán hacer, de acuerdo con sus trabajadores.

El resto de empresas establecerán el día y medio continuado de descanso semanal de mutuo acuerdo con sus trabajadores.

En las empresas cuya plantilla sea superior a cinco trabajadores estos tendrán derecho a descansar al menos una tarde del domingo al mes, dentro del descanso semanal, salvo que dicha tarde dominical sea coincidente con puentes, meses de julio y agosto y desde el día de la Constitución al día de Reyes.

Artículo 12.º – Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales, preferentemente en verano, sin distinción de antigüedad. En cualquier caso en las empresas con diez o más trabajadores estos tendrán derecho a disfrutar la mitad de sus vacaciones entre los meses de junio y



septiembre, ambos inclusive, salvo en aquellas empresas que cierren sus establecimientos en cualquier época del año.

En los casos en que el trabajador lleve menos de un año en la empresa, disfrutará de los días que le correspondan en prorrateo con arreglo a su tiempo de permanencia en la misma.

En ningún caso el inicio del periodo vacacional podrá coincidir con días de descanso del trabajador ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones al menos con tres meses de antelación, pudiéndose variar la misma en casos de fuerza mayor. En caso de existir discrepancias sobre la fecha de disfrute de vacaciones, se seguirán los trámites que marca el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de aplicación.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal 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

La situación de riesgo durante el embarazo y el descanso por maternidad que se inicien antes o durante el periodo de disfrute de vacaciones interrumpirá el cómputo de las mismas, pudiéndose disfrutar posteriormente incluso si tales situaciones superan el año natural.

A las vacaciones anuales podrán acumularse los festivos trabajados, de común acuerdo con la empresa conforme refleja el párrafo a) del artículo siguiente.

Artículo 13.º – Festivos.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el empleado los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas maneras:

a) Acumularlos a las vacaciones anuales. En este caso los trabajadores que hubieran prestado sus servicios para la empresa durante los festivos señalados en el Calendario de Fiestas añadirán a su periodo de disfrute de vacaciones los días festivos trabajados.

b) Percibirlos en metálico, como si fueran horas extraordinarias, con independencia del salario del día a que tienen derecho. Este módulo será de aplicación cuando los festivos no se compensen con tiempo de descanso o de vacaciones.

c) Disfrutarlos como descanso continuado en periodos distintos. En este caso se sumarán a los mismos los días de descanso incluidos en este periodo.

Si el día de descanso semanal coincidiera con día festivo, la empresa vendrá obligada a compensar al trabajador con un día más de descanso durante la semana.

*Artículo 14.º – Calendario laboral.*

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima legal o, en su caso, de la pactada. El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo antes del 31 de enero de cada año.

Artículo 15.º – Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias habituales.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal a requerimiento de los mismos sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria o mediante compensación con descanso en la misma proporción, esto es, una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria realizada.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las motivadas por causa de fuerza mayor y las justificadas por las necesidades del servicio.

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{[(\text{Salario Mensual} + \text{Antigüedad}) \times 14 \text{ Pagas}] + \text{Paga del Sector}}{\text{Jornada de Trabajo Ordinaria anual}} \times 1,75$$

TÍTULO III. – CONDICIONES SOCIALES

Artículo 16.º – Permisos retribuidos.

El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece.

1. Por matrimonio del trabajador, diecisiete días, a contar desde el día de la boda o, a su elección, el día anterior.

2. Por nacimiento de hijo, tres días, permiso que se ampliará dos días más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento.

3. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días si es dentro de la misma localidad, cuatro si hay que desplazarse a menos de 300 km y cinco si el desplazamiento lo es a partir de 300 km. Este permiso lo podrá disfrutar de forma ininterrumpida el trabajador mientras subsista la causa que lo motivó y no necesariamente desde el primer día en que el suceso tenga lugar.

4. Por matrimonio de padres, de un hijo o hermano del trabajador, uno, dos o tres días según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los términos de la misma respectivamente. Por



matrimonio de padres y hermanos políticos tendrá derecho a un día si la boda tiene lugar en la misma provincia y a dos si se celebra en otra distinta. Este permiso podrá ser anticipado al día anterior a la boda.

5. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser sustituido a voluntad del trabajador por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de su jornada de trabajo. En todo caso aquel trabajador que solicite esta licencia tendrá que justificar a la empresa que su cónyuge no disfruta del mismo derecho en la empresa donde trabaja. A voluntad de las trabajadoras, este derecho de lactancia lo podrán acumular al periodo de baja por maternidad en número de 17 días naturales.

6. Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los hijos menores o discapacitados, tanto naturales como adoptivos o de acogida, al médico, justificando la visita y, a ser posible, avisando a la empresa con la antelación suficiente.

7. Los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido para asistencia a las consultas de médicos de cabecera y especialistas debiendo mediar preaviso y posterior justificación.

8. Los trabajadores tendrán derecho a un día de permiso retribuido por comunión o bautizo de hijos, hermanos o nietos.

9. Los trabajadores tendrán derecho a un día de asuntos generales que se considerará como de trabajo efectivo y por ello no recuperable. Para su disfrute deberá el trabajador preavisar con 10 días de antelación. La empresa excluirá en el calendario laboral, previsto en el artículo 14, los periodos de mayor actividad y necesidad de la empresa en que no se podrá disfrutar este día.

10. Todos los permisos recogidos en este artículo y en equivalencia con el cónyuge se extenderán a las parejas de hecho debidamente registradas o que pasen a serlo.

Artículo 17.º – Asuntos propios.

Los trabajadores tendrán derecho a cuatro días de licencia con sueldo para asuntos propios. Los citados días se solicitarán a la empresa con antelación suficiente concediéndose su disfrute salvo coincidencia con periodos de mayor actividad en la empresa, en cuyo caso la empresa señalará al trabajador cuáles sean las épocas de menor actividad. El disfrute de estos días de asuntos propios no necesitará de justificación posterior.

Artículo 18.º – Excedencias, permisos parentales y maternidad a tiempo parcial.

En lo referente a excedencias no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Permisos parentales:

1. Excedencia por cuidado de familiares.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por



adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de finalización del descanso de maternidad en su caso, o de la resolución judicial o administrativa. Tanto la solicitud del inicio de excedencia como la reincorporación al puesto de trabajo se deberá efectuar con un mes de antelación.

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el trabajador tiene derecho a reserva de puesto de trabajo propio y a que el periodo de excedencia se compute a efectos de antigüedad.

2. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción, dentro de la jornada ordinaria diaria, corresponderán al trabajador o trabajadora.

3. Maternidad a tiempo parcial.

Mediante acuerdo previo entre empresa y trabajadora, y conforme a la disposición adicional primera del Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, el periodo de disfrute del permiso de maternidad lo podrá ser a tiempo parcial.

Artículo 19.º – Ascensos.

Las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán por los trabajadores de la categoría inmediata inferior siempre que lleven desempeñándola un mínimo de seis meses, y por orden de antigüedad, teniendo en cuenta su formación y méritos así como las facultades organizativas del empresario. En dicho proceso será oída la representación legal de los trabajadores.

Artículo 20.º – Incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

En casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad profesional el trabajador percibirá el 100% del salario desde el primer día.

Cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad común el 100% del salario se percibirá a partir del día 10 de la baja médica.

También los trabajadores tendrán derecho, en una sola baja al año, a percibir durante los tres primeros días de incapacidad temporal por enfermedad el 50% del salario.

Artículo 21.º – Indemnización por vinculación al sector.

Con el fin de premiar la permanencia y fidelidad a la empresa, se establece una indemnización a favor de aquellos trabajadores que cesen en la empresa antes de los 64



años y que lleven como mínimo en la empresa 8 años. Esta compensación seguirá los siguientes criterios:

Cese a los 60 años: 5 mensualidades.

Cese a los 61 años: 4 mensualidades.

Cese a los 62 años: 3 mensualidades.

Cese a los 63 años: 1 mensualidad.

Aquellos trabajadores que lleven como mínimo 20 años al servicio de la empresa recibirán una indemnización consistente en 3 mensualidades, la cual se incrementará con todos los emolumentos inherentes a las mismas y una mensualidad más por cada 5 años que exceda de los 20 años de referencia.

Ambas indemnizaciones serán incompatibles entre sí, optando el trabajador por la más beneficiosa.

La indemnización por la que haya optado el trabajador se percibirá junto a las cantidades que a la fecha del cese pudieran corresponder al trabajador por cualquier otro concepto.

Artículo 22.º – Salud laboral. Prevención de riesgos.

Todos los trabajadores que manipulen alimentos o estén en contacto con ellos deberán proveerse todos los años del «Carné de manipulador», cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

La legislación de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, y Seguridad e Higiene en el Trabajo es de obligada aplicación a las empresas, con la participación de los Delegados de Prevención, Comité de Seguridad e Higiene o representaciones sindicales.

Las empresas velarán por la realización de reconocimientos médicos iniciales y anuales a sus trabajadores conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Las partes se comprometen a desarrollar la protección y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención Laboral. El derecho de los trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de empresa del sector.

Se garantizará a todos los trabajadores del sector una vigilancia de su salud, acorde al artículo 22 de la Ley de Prevención realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención y haber adoptado una forma de servicio de prevención cuando legalmente corresponda.

La empresa que cambie de Mutua Patronal informará de ello a los representantes de los trabajadores.



TÍTULO IV. – CONTRATACIÓN

Artículo 23.º – Servicios extras.

Las empresas contratarán su personal de «extras» en las Oficinas de Empleo entre el personal desempleado del sector y dentro de las categorías profesionales que en cada momento se soliciten o la más próxima. En todo caso, los «extras» serán todos ellos del sector.

Se acuerda que una Comisión Paritaria realice las gestiones oportunas con el Director Provincial del S.E.P.E. con el fin de buscar una fórmula de contratación eficaz para todas las partes implicadas.

Desde el 1 de julio del año 2016 se establece la cantidad mínima de 36,99 euros el abono de los servicios extras. Para el año 2017 será de 37,32 euros.

Artículo 24.º – Contrato en prácticas.

Los trabajadores contratados en prácticas conforme al artículo 11.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes se regirán por las mismas y su retribución no será inferior al 75 u 85% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el Convenio para el trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 25.º – Contrato de formación.

El contrato para la formación se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo y concordantes.

Se establece para los mismos una duración máxima de tres años. Transcurridos los dos primeros años con esta modalidad contractual, las empresas podrán suscribir dos prórrogas más de seis meses de duración cada una de ellas y en el supuesto de agotamiento de los citados tres años, la última de las empresas estará obligada a transformar los contratos en indefinidos con acceso a las subvenciones, ayudas y bonificaciones que legalmente pudieran corresponder.

A estos efectos se podrá suscribir Contrato de Formación respecto a las categorías previstas en los grupos profesionales I, II y III.

Retribuciones contratos de formación. –

Desde el 1 de julio del año 2016:

a) Formación 16 años:	Mensual 601,55 euros	Anual 8.421,70 euros
b) Formación 17 años:		
Primer año	Mensual 601,55 euros	Anual 8.421,70 euros
Segundo año	Mensual 611,81 euros	Anual 8.565,34 euros
c) Formación 18 o más años:		
Primer año	Mensual 622,09 euros	Anual 8.709,26 euros
Segundo año	Mensual 632,34 euros	Anual 8.852,76 euros



Año 2017:

a) Formación 16 años	Mensual 606,96 euros	Anual 8.497,44 euros
b) Formación 17 años		
Primer año	Mensual 606,96 euros	Anual 8.497,44 euros
Segundo año	Mensual 617,32 euros	Anual 8.642,48 euros
c) Formación 18 o más años		
Primer año	Mensual 627,69 euros	Anual 8.787,66 euros
Segundo año	Mensual 638,03 euros	Anual 8.932,42 euros

El salario durante el tercer año de los contratados en formación será el 85% del señalado para la categoría objeto de la formación. El salario de los contratados en formación es igual para los tres grupos de establecimientos y está fijado con independencia de la jornada efectiva que se preste.

También tendrán derecho los trabajadores contratados en formación a la paga del artículo 40 (paga de sector) en la cuantía prevista en dicho artículo.

Artículo 26.º – Contratación indefinida y temporal.

De común acuerdo empresas y trabajadores podrán convertir los contratos de duración determinada, eventual, interinos, prácticas, formación y todos aquellos suscritos al amparo de cualquier modalidad y naturaleza en indefinidos, formalizando el contrato por escrito en modelo oficial y siempre de conformidad con la legislación vigente en cada momento, así como de conformidad con el resto de disposiciones sobre contratación indefinida y conversión o transformación de contratos en indefinidos, con acceso a las ayudas, subvenciones y modificaciones que por tal contratación esté legalmente establecido.

Los contratos de trabajo temporales se harán por escrito, entregándose una copia al trabajador. El trabajador será asegurado desde el primer día en que entre en la empresa.

El trámite de visado de los contratos por las respectivas oficinas de empleo será preceptivo, y hasta tanto se formalice el trabajador no podrá ser admitido. Así pues, la prestación de los servicios se iniciará el día siguiente a la fecha en que se produzca este visado.

Para los demás tipos de contratación se estará a la legislación vigente.

Artículo 27.º – Periodo de prueba.

El periodo de prueba que pueda concertarse en los contratos de trabajo, de cualquier modalidad, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para el resto de trabajadores.

En los contratos de aprendizaje o para la formación, el periodo de prueba no podrá superar el periodo de un mes.



Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 28.º – Formación.

Las partes firmantes del presente Convenio valoran positivamente y asumen, por tanto, el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente.

Queda facultada la Comisión Mixta del Convenio para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 29.º – Plazo de preaviso.

Cuando algún trabajador desee cesar voluntariamente en la empresa, una vez superado el periodo de prueba, deberá notificar a ésta su decisión con una antelación mínima de diez días.

Por su parte, la empresa, en los supuestos de contratos de duración determinada, de formación y de prácticas, deberá notificar la extinción del contrato con un preaviso de quince días de antelación, siempre que el trabajador lleve más de un año en la empresa y además presentarle al trabajador, con siete días de antelación, una propuesta de finiquito.

En caso de incumplimiento por parte de los trabajadores la sanción económica, por el importe de los días que hubiera dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, se hará efectiva deduciendo la cantidad correspondiente en la liquidación de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que le correspondan.

En caso de incumplimiento de la empresa, se hará efectiva la sanción económica añadiendo a la liquidación del trabajador la cantidad correspondiente.

TÍTULO V. – VARIOS

Artículo 30.º – Cotización y nóminas.

Las empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas, debiendo dar conocimiento mensual de dichas cotizaciones a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Igualmente están obligadas a colocar en el tablón de anuncios del centro los impresos TC/1 y TC/2 para la información general. La empresa deberá consignar en nómina todos los conceptos económicos que perciba el trabajador.

Los salarios serán abonados a los trabajadores el último día de cada mes, recargándose en caso contrario con el interés por mora que marca la ley.

Artículo 31.º – Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a sus trabajadores dos uniformes, así como ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, especialmente en lo referente al calzado, en el mismo número que los uniformes.

Artículo 32.º – Útiles y herramientas.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores todos los útiles y herramientas necesarios para el desempeño de sus actividades.



Artículo 33.º – Seguro de accidentes.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de un seguro para los casos de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez derivados de accidente de trabajo e incluidos los denominados «in itinere» por un importe de 18.000,00 euros para la vigencia del Convenio.

Artículo 34.º – Conductas de acoso.

Las conductas de acoso sexual en el trabajo serán consideradas como ataques a la libertad y dignidad de la persona y sancionables como faltas muy graves.

Artículo 35.º – Mujer embarazada.

Las empresas procederán al cambio de puesto de trabajo de la mujer embarazada en los casos de incompatibilidad de las funciones con su estado gestante y siempre que exista en el centro de trabajo otro puesto compatible con el embarazo.

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

TÍTULO VI. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 36.º – Organización sindical de los trabajadores en las empresas.

Las empresas considerarán a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Las empresas reconocerán el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán emitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Los trabajadores podrán contar con el asesoramiento de la central sindical a la que pertenezcan o soliciten, a la hora de negociar o debatir cuestiones laborales.

TÍTULO VII. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 37.º – Sueldos iniciales y fijos.

Los sueldos iniciales y fijos para los años 2016 y 2017 son los que figuran en las tablas salariales que figuran en este Convenio.



Artículo 38.º – Salarios garantizados. Nuevo sistema de clasificación profesional y adaptación de categorías del Convenio de Burgos a las establecidas en el ALEH.

En el presente Convenio Colectivo se acuerda la adaptación de las categorías profesionales que había en el anterior Convenio de Hostelería de Burgos a las existentes en el sistema de clasificación profesional, ahora vigentes, con el fin de adaptar dichas categorías a los Acuerdos Laborales de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería y con las finalidades recogidas en el mismo.

A tal fin se acuerda que los trabajadores afectados por el presente Convenio queden clasificados en grupos profesionales, asignándoles una determinada categoría profesional y encuadramiento en una determinada área funcional.

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo. Así los trabajadores serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales:

Área primera. – Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.

Área segunda. – Cocina y Economato.

Área tercera. – Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering.

Área cuarta. – Pisos y Limpieza.

Área quinta. – Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Área sexta. – Servicios Complementarios.

Al respecto se mantienen las actuales categorías para los trabajadores con contrato en vigor y cualquier contratación que las empresas realicen lo será conforme al nuevo sistema de clasificación profesional y categorías del III Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

ESTABLECIMIENTOS INCLUIDOS EN EL PRIMER GRUPO.

- Hoteles y hoteles-residencias de 5 y 4 estrellas.
- Apartamentos que presten algún servicio hostelero de cinco y cuatro llaves.
- Balnearios de cinco y cuatro estrellas.
- Restaurantes de 4 y 3 tenedores.
- Servicios de comidas y bebidas en casinos.
- Cafeterías y cafés-bares de categoría especial, cafés-teatro.
- Salas de fiesta, discotecas y pubs.

ESTABLECIMIENTOS INCLUIDOS EN EL SEGUNDO GRUPO.

- Hoteles, hoteles-residencias y hostales de 3 estrellas.
- Apartamentos que presten algún servicio hostelero de 3 y 2 llaves.



- Balnearios de 3 y 2 estrellas.
- Moteles de 3 y 2 estrellas.
- Hoteles de 2 estrellas.
- Camping de 1.ª categoría.
- Cafeterías y cafés-bares de primera categoría.
- Residencias.

ESTABLECIMIENTOS INCLUIDOS EN EL TERCER GRUPO.

- Los establecimientos que no han sido incluidos en los grupos anteriores.

ADAPTACIÓN DEL CUADRO DE CORRESPONDENCIA DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES CONTEMPLADAS EN EL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE BURGOS Y LAS ESTABLECIDAS EN EL ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA

TABLAS SALARIALES APLICABLES DESDE EL 1 DE JULIO DE 2016

AREA FUNCIONAL PRIMERA

(RECEPCIÓN, CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE .DE RECEPCION .DE ADMINISTRACION .COMERCIAL	MENSUAL	1.465,40	1.344,78	1.287,68
	ANUAL	20.515,69	18.827,03	18.027,53
2ºJEFE DE RECEPCION PRIMER CONSERJE DE DIA	MENSUAL	1.267,71	1.183,36	1.133,27
	ANUAL	17.747,97	16.567,12	15.865,88

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Segundo Conserje de día pasará a la categoría de Recepción.
- Contable General pasará a la categoría de Jefe de Administración.

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ADMINISTRATIVO COMERCIAL	MENSUAL	1.267,71	1.183,36	1.133,27
	ANUAL	17.747,97	16.567,12	15.865,88
RECEPCIONISTA RELACIONES PUBLICAS	MENSUAL	1.115,66	1.078,32	1.032,78
	ANUAL	15.619,31	15.096,56	14.458,20

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Conserje de noche y Conserje pasará a la categoría de Ayudante de Recepción G-III.
- Facturista de Primera pasará a la categoría de Recepcionista.



GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE ADMINISTRATIVO TELEFONISTA	MENSUAL	1.115,66	1.078,32	1.032,78
	ANUAL	15.619,31	15.096,56	14.458,20
AYUDANTE DE RECEPCION CONSERJE	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Oficial de Contabilidad pasará a la categoría de Administrativo G-II.
- Auxiliar de Oficina y Telefonista de 2.ª pasarán a la categoría de Ayudante de Recepción.

GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AUXILIAR DE RECEPCION AUXILIAR DE CONSERJERIA	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87
BOTONES Y PAJES DE 16 Y 18 AÑOS	MENSUAL	642,87	642,87	642,87
	ANUAL	9.000,30	9.000,30	9.000,30

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Portero de Servicios, Vigilante de Noche, Ordenanza de Salón, Ascensorista, Mozo de Equipajes y Guardarropa pasarán a las categorías de Auxiliar de Recepción o Auxiliar de Conserjería.

AREA FUNCIONAL SEGUNDA
(COCINA Y ECONOMATO)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE COCINA JEFE DE CATERING	MENSUAL	1.465,40	1.344,78	1.287,68
	ANUAL	20.515,69	18.827,03	18.027,53
SEGUNDO JEFE DE COCINA JEFE DE PARTIDA	MENSUAL	1.267,71	1.183,36	1.133,27
	ANUAL	17.747,97	16.567,12	15.865,88

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Jefe de Partida pasará al Grupo I.



GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO ECONOMATO.	MENSUAL	1.115,66	1.078,32	1.032,78
	ANUAL	15.619,31	15.096,56	14.458,20

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Bodeguero pasará a la categoría de Ayudante de Economato Grupo III.

GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE DE ECONOMATO AYUDANTE DE COCINA	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Mozo de Almacén pasará a la categoría de Ayudante de Economato.
- Ayudante de Repostero pasará a la categoría de Ayudante de Cocina.

GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AUXILIAR DE COCINA	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87
PINCHE DE 16 A 18 AÑOS	MENSUAL	642,87	642,87	642,87
	ANUAL	9.000,30	9.000,30	9.000,30

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Marmitón, Fregadora, Pinche mayor 18 y personal de Platerías pasarán a la categoría de Auxiliar de Cocina.

AREA FUNCIONAL TERCERA
(RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES, PISTA PARA CATERING)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RESTAURANTE O SALA JEFE DE CATERING	MENSUAL	1.465,40	1.344,78	1.287,68
	ANUAL	20.515,69	18.827,03	18.027,53
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA	MENSUAL	1.267,71	1.183,36	1.133,27
	ANUAL	17.747,97	16.567,12	15.865,88



Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

– Primer Jefe de Comedor, Encargado de Mostrador, Primer Encargado Barman pasarán a la categoría de Jefe de Restaurante o Sala.

– Segundo Jefe de Comedor, Segundo Encargado de Mostrador, Segundo Jefe de Sala, Mayordomo de Pisos, Segundo Encargado de Pisos pasarán a la categoría de Segundo Jefe de Restaurante o Sala.

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE SECTOR JEFE DE CATERING SUPERVISOR CATERING SUPERVISOR COLECTIVIDADES	MENSUAL	1.267,71	1.183,36	1.133,27
	ANUAL	17.747,97	16.567,12	15.865,88
CAMARERO BARMAN SUMILLER	MENSUAL	1.115,66	1.078,32	1.032,78
	ANUAL	15.619,31	15.096,56	14.458,20

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

– Dependiente de 1.^a, Cajero Comedor, Cajero Mostrador, Planchista pasarán a la categoría de Camarero.

– Cafetero pasará a la categoría de Ayudante de Camarero Grupo III.

GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
CONDUCTOR EQUIPO CATERING PREPARADOR O MONTADOR DE CATERING	MENSUAL	1.115,66	1.078,32	1.032,78
	ANUAL	15.619,31	15.096,56	14.458,20
AYUDANTE DE CAMARERO AYUDANTE DE EQUIPO CATERING	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

– Ayudante de Barman, Dependiente 2.^a, Ayudante de Dependiente pasarán a la categoría de Ayudante de Camarero.

GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AUXILIAR DE COLECTIVIDADES AUXILIAR PREPARACION MONTAJE DE CATERING	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87



ÁREA FUNCIONAL CUARTA
(PISOS Y LIMPIEZA)

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO GENERAL	MENSUAL	1.267,71	1.183,36	1.133,27
	ANUAL	17.747,97	16.567,12	15.865,88
ENCARGADO DE SECCION	MENSUAL	1.115,66	1.078,32	1.032,78
	ANUAL	15.619,31	15.096,56	14.458,20

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Gobernanta pasará a la categoría de Encargada General
- Encargada de Lencería y Lavado pasará a la categoría de Encargada de Sección.

GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
CAMARERA DE PISOS	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Planchadora, Costurera, Lavandera pasarán a la categoría de Camarero de Pisos.

GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87

Integración y adaptación de categorías del Convenio de Burgos al ALEH:

- Mozos de Limpieza pasarán a la categoría de Auxiliar de Limpieza.

ÁREA FUNCIONAL QUINTA
(SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE SERVICIOS DE CATERING	MENSUAL	1.465,40	1.344,78	1.287,68
	ANUAL	20.515,69	18.827,03	18.027,53
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y/O SERVICIOS AUXILIARES TENCICO CATERING O DE FLOTA O DE INSTALACIONE Y EDIFICIOS	MENSUAL	1.267,71	1.183,36	1.133,27
	ANUAL	17.747,97	16.567,12	15.865,88



GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
MECANICO, CALEFACTOR EBANISTA ELECTRICISTA CARPINTERO, ALBAÑIL, PINTOR, CONDUCTOR, FONTANERO, JARDINERO, ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECNICOS DE CATERING	MENSUAL	1.115,66	1.078,32	1.032,78
	ANUAL	15.619,31	15.096,56	14.458,20
GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYTE. MECANICO O CALEFACTOR, AYUDANTE DE EBANISTA, DE CARPINTERO, DE ELECTRICISTA, DE ALBAÑIL Y PINTOR-MOZO DE BILLAR O SALON DE RECREO – GUARDA DEL EXTERIOR, MONITOR CUIDADOR DE COLECTIVIDADES	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87

ÁREA FUNCIONAL SEXTA
(SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
RESPONSABLE DE SERVICIO	MENSUAL	1.465,40	1.344,78	1.287,68
	ANUAL	20.515,69	18.827,03	18.027,53
TECNICO DE SERVICIO FISOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN SALUD	MENSUAL	1.267,71	1.183,36	1.133,27
	ANUAL	17.747,97	16.567,12	15.865,88
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ESPECIALISTA DE SERVICIOS, SOCORRISTA, PRIMEROS AUXILIOS, DISCK-JOCKAY, MASAJISTA, PINCHADISCO, MONITOR DEPORTIVO, QUIROMASAJISTA, ATENCION AL CLIENTE	MENSUAL	1.115,66	1.078,32	1.032,78
	ANUAL	15.619,31	15.096,56	14.458,20
AUXILIAR DE ATENCION A CLIENTE, AUXILIAR DE BALNEARIO, AUXILIAR DE PISCINA	MENSUAL	1067,45	1027,46	983,91
	ANUAL	14.944,30	14.384,87	13.774,87



TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2017

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

(RECEPCIÓN, CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RECEPCIÓN JEFE DE ADMINISTRACIÓN JEFE DE COMERCIAL	MENSUAL	1.478,58	1.356,88	1.299,26
	ANUAL	20.700,24	18.996,36	18.189,76
2º JEFE DE RECEPCIÓN PRIMER CONSERJE DE DÍA	MENSUAL	1.279,11	1.194,01	1.143,46
	ANUAL	17.907,67	16.716,14	16.008,57
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ADMINISTRATIVO COMERCIAL	MENSUAL	1.279,11	1.194,01	1.143,46
	ANUAL	17.907,67	16.716,14	16.008,57
RECEPCIONISTA RELACIONES PÚBLICAS	MENSUAL	1.125,70	1.088,02	1.042,07
	ANUAL	15.759,81	15.232,34	14.589,05
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE ADMINISTRATIVO TELEFONISTA	MENSUAL	1.125,70	1.088,02	1.042,07
	ANUAL	15.759,81	15.232,34	14.589,05
AYUDANTE DE RECEPCIÓN CONSERJE	MENSUAL	1.077,05	1.036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71
GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AUXILIAR DE RECEPCIÓN AUXILIAR DE CONSERJERÍA	MENSUAL	1.077,05	1.036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71
BOTONES Y PAJES DE 16 Y 18 AÑOS	MENSUAL	648,65	648,65	648,65
	ANUAL	9.081,18	9.081,18	9.081,18

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

(COCINA Y ECONOMATO)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE COCINA JEFE DE CATERING	MENSUAL	1.478,58	1.356,88	1.299,26
	ANUAL	20.700,24	18.996,36	18.189,76
SEGUNDO JEFE DE COCINA JEFE DE PARTIDA	MENSUAL	1.279,11	1.194,01	1.143,46
	ANUAL	17.907,67	16.716,14	16.008,57
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
COCINERO, REPOSTERO, ENCARGADO ECONOMATO.	MENSUAL	1.125,70	1.088,02	1.042,07
	ANUAL	15.759,81	15.232,34	14.589,05
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYUDANTE DE ECONOMATO AYUDANTE DE COCINA	MENSUAL	1.077,05	1.036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71
GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AUXILIAR DE COCINA	MENSUAL	1.077,05	1.036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71
PINCHE DE 16 A 18 AÑOS	MENSUAL	648,65	648,65	648,65
	ANUAL	9.081,18	9.081,18	9.081,18



ÁREA FUNCIONAL TERCERA
(RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES, PISTA PARA CATERING)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE RESTAURANTE O SALA JEFE DE CATERING	MENSUAL	1.478,58	1.356,88	1.299,26
	ANUAL	20.700,24	18.996,36	18.189,76
SEGUNDO JEFE DE RESTAURANTE O SALA	MENSUAL	1.279,11	1.194,01	1.143,46
	ANUAL	17.907,67	16.716,14	16.008,57
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE SECTOR JEFE DE CATERING SUPERVISOR CATERING SUPERVISOR COLECTIVIDADES	MENSUAL	1.279,11	1.194,01	1.143,46
	ANUAL	17.907,67	16.716,14	16.008,57
CAMARERO BARMAN SUMILLER	MENSUAL	1.125,70	1.088,02	1.042,07
	ANUAL	15.759,81	15.232,34	14.589,05
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
CONDUCTOR EQUIPO CATERING PREPARADOR O MONTADOR DE CATERING	MENSUAL	1.125,70	1.088,02	1.042,07
	ANUAL	15.759,81	15.232,34	14.589,05
AYUDANTE DE CAMARERO AYUDANTE DE EQUIPO CATERING	MENSUAL	1077,05	1036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71
GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AUXILIAR DE COLECTIVIDADES AUXILIAR PREPARACION MONTAJE DE CATERING	MENSUAL	1077,05	1036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71

ÁREA FUNCIONAL CUARTA
(PISOS Y LIMPIEZA)

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO GENERAL	MENSUAL	1.279,11	1.194,01	1.143,46
	ANUAL	17.907,67	16.716,14	16.008,57
ENCARGADO DE SECCION	MENSUAL	1.125,70	1.088,02	1.042,07
	ANUAL	15.759,81	15.232,34	14.589,05
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
CAMARERA DE PISOS	MENSUAL	1077,05	1036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71
GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	MENSUAL	1077,05	1036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71



ÁREA FUNCIONAL QUINTA
(SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
JEFE DE SERVICIOS DE CATERING	MENSUAL	1.478,58	1.356,88	1.299,26
	ANUAL	20.700,24	18.996,36	18.189,76
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y/O SERVICIOS AUXILIARES TENCICO CATERING O DE FLOTA O DE INSTALACIONE Y EDIFICIOS	MENSUAL	1.279,11	1.194,01	1.143,46
	ANUAL	17.907,67	16.716,14	16.008,57
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
MECANICO, CALEFACTOR EBANISTA ELECTRICISTA CARPINTERO, ALBAÑIL, PINTOR, CONDUCTOR, FONTANERO, JARDINERO, ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECNICOS DE CATERING	MENSUAL	1.125,70	1.088,02	1.042,07
	ANUAL	15.759,81	15.232,34	14.589,05
GRUPO PROFESIONAL IV	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
AYTE. MECANICO O CALEFACTOR, AYUDANTE DE EBANISTA, DE CARPINTERO, DE ELECTRICISTA, DE ALBAÑIL Y PINTOR-MOZO DE BILLAR O SALON DE RECREO – GUARDA DEL EXTERIOR, MONITOR CUIDADOR DE COLECTIVIDADES	MENSUAL	1077,05	1036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71

ÁREA FUNCIONAL SEXTA
(SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
RESPONSABLE DE SERVICIO	MENSUAL	1.478,58	1.356,88	1.299,26
	ANUAL	20.700,24	18.996,36	18.189,76
TECNICO DE SERVICIO FISIOTERAPEUTA, DIETISTA Y OTROS TITULADOS EN SALUD	MENSUAL	1.279,11	1.194,01	1.143,46
	ANUAL	17.907,67	16.716,14	16.008,57
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
ESPECIALISTA DE SERVICIOS, SOCORRISTA, PRIMEROS AUXILIOS, DISCK-JOCKAY, MASAJISTA, PINCHADISCO, MONITOR DEPORTIVO, QUIROMASAJISTA, ATENCION AL CLIENTE	MENSUAL	1.125,70	1.088,02	1.042,07
	ANUAL	15.759,81	15.232,34	14.589,05
AUXILIAR DE ATENCION A CLIENTE, AUXILIAR DE BALNEARIO, AUXILIAR DE PISCINA	MENSUAL	1077,05	1036,70	992,76
	ANUAL	15.078,79	14.513,89	13.898,71



Si con motivo de la equiparación el trabajador realizara funciones distintas de las que viene desempeñando, tendrá derecho a la retribución de la categoría profesional correspondiente.

En cualquier caso la movilidad en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las previstas en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto al respecto en el IV Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 39.º – Incrementos para los años 2016 y 2017.

Con efectos de 1 de julio de 2016 se ha acordado un incremento del 0,7% respecto a las tablas de 2015 resultando los salarios ya reflejados en las tablas acordadas.

Para el año 2017 se ha acordado un incremento del 0,9% sobre las tablas de 2016 resultando los salarios ya reflejados para dicho año.

Artículo 40.º – Paga del sector.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente y a partir del 1 de julio del año 2016 la cantidad de 1.022,96 euros para todas las categorías profesionales y 699,48 euros para los Botones, Pajes y Pinches de 16 a 18 años y contratados en formación.

Para 2017 dichas cantidades serán de 1.032,17 euros y 705,77 euros respectivamente.

Dichas cantidades podrán ser prorrateadas en las catorce pagas a razón de 73,07 euros y 49,96 euros para 2016; y de 73,72 euros y 50,41 euros para 2017, por acuerdo entre ambas partes a nivel de empresa.

En caso de optar por el pago de una sola vez, deberá ser satisfecha antes del 30 de septiembre.

Artículo 41.º – Plus de transporte.

Se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin distinción de categorías profesionales, un plus de transporte en una cuantía de 49,29 euros mensuales a partir del 1 de julio de 2016, y de 49,73 euros para 2017, que se abonará exclusivamente en las doce pagas ordinarias.

Artículo 42.º – Gastos de locomoción.

Los trabajadores del sector que presten servicios en áreas de servicio, caterings y colectividades de autopistas, autovías y carreteras y que estén sitas a más de ocho kilómetros del límite del casco urbano de la localidad donde habite el trabajador y siempre que para dicho desplazamiento utilicen los trabajadores medios propios de desplazamiento percibirán en concepto de gastos de locomoción la cantidad de 0,1866 céntimos de euro a partir del 1 de julio de 2016, y de 0,1883 céntimos de euros en 2017.

Artículo 43.º – Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán de una mensualidad de salario garantizado cada una de ellas, incrementadas con el complemento de



antigüedad consolidada, y con la prorrata de la paga del artículo 40.º si así se hubiera convenido.

Serán abonadas antes del 15 de julio y 22 de diciembre respectivamente.

Artículo 44.º – Antigüedad.

A partir del 31 de diciembre de 2013 dejará de generarse complemento personal de antigüedad. Hasta esa fecha se continuará calculando en los términos y cuantías previstos en el artículo 45 del anterior Convenio Colectivo vigente.

Este complemento de antigüedad del anterior Convenio Colectivo queda congelado con fecha 31 de diciembre de 2013, configurándose a partir del 1 de enero de 2014 un nuevo concepto denominado «Antigüedad Consolidada» de naturaleza no absorbible, no compensable ni revisable con posteriores incrementos.

El concepto Antigüedad Consolidada se conformará a partir del 1 de enero de 2014 como un concepto fijo, mensual y que se hallará en la forma siguiente:

a) Trabajadores que en la fecha de 31-12-2013 vinieren ya percibiendo algún porcentaje por complemento de antigüedad:

Se procederá a la suma de la cantidad mensual que el 31-12-2013 vinieren percibiendo los trabajadores por tal complemento con la cantidad proporcional resultante de la aplicación de la diferencia del porcentaje que tengan en curso de devengo. A tal fin este segundo sumando requiere de las siguientes operaciones:

1) Aplicar la diferencia entre el porcentaje congelado y el que se encuentra en vías de devengo sobre el salario base vigente en diciembre de 2013.

2) La cuantía resultante se dividirá entre 1.095 días o 1.825 días según sea el tramo en curso (trienios o quinquenios) y su resultado se multiplicará por el número de días transcurridos entre la fecha del devengo del último trienio o quinquenio consolidado y el 31 de diciembre de 2013.

b) Trabajadores que en la fecha de 31-12-2013 no vinieren percibiendo porcentaje alguno por complemento de antigüedad:

A partir del 1 de enero de 2014 las empresas abonarán mensualmente en concepto de «Antigüedad Consolidada» las siguientes cantidades:

A los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2013 tengan un periodo de antigüedad superior a un año e inferior a dos años un 1% del salario base mensual vigente en diciembre de 2013 y a los que en la misma fecha de 31-12-2013 tengan un periodo de antigüedad superior a 2 años e inferior a 3 años un 2% del salario base mensual vigente en diciembre de 2013.

Artículo 45.º – Manutención y alojamiento.

Los trabajadores que se señalan en el anexo tercero de la Ordenanza Laboral tendrán derecho a percibir con cargo a la empresa como complemento salarial en especie durante los días en que presten sus servicios, la manutención y el alojamiento.



Los complementos señalados se pueden sustituir o compensar en la forma determinada en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 46.º – Horas nocturnas.

A partir de las 22 horas de la noche, las horas trabajadas se abonarán con un incremento del 25%, siempre que se trabajen más de cuatro a partir de la citada hora.

Artículo 47.º – Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo



aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 48.º – Publicidad del Convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo habrán de tener a disposición de sus trabajadores un ejemplar del mismo para conocimiento de la plantilla.

Artículo 49.º – Promoción de nuevos Convenios de empresa.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.



Artículo 50.º – Comisión Paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán, dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, una subcomisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por cuatro miembros, dos en representación patronal y dos en representación sindical.

La Comisión se reunirá una vez al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores/as del Sector que aseguren la prevención del acoso moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.

En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión, en la primera reunión que se celebre, estudiará un Plan de Igualdad para el que contará con un diagnóstico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

1) Igualdad de trato y de oportunidades en:

– Acceso al empleo, Clasificación profesional, Formación, Promoción, Retribuciones, Distribución del tiempo de trabajo.

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

2) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3) Discriminación por embarazo o maternidad.

La Comisión Paritaria de Igualdad negociará medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.