

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por la Asociación Empresarial de Hostelería, la Asociación Madrileña de Empresas de Restauración y la Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid y por la representación sindical de la Federación de Servicios de CC OO de Madrid y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Madrid (código número 28002085011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito por las organizaciones empresariales Asociación Empresarial de Hostelería, la Asociación Madrileña de Empresas de Restauración y la Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid y por la Representación Sindical de la Federación de Servicios de CC OO de Madrid y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Madrid, el día 30 de septiembre de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 5 de noviembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**Art. 1.- Partes firmantes**

Son partes firmantes de este Convenio, la Asociación Empresarial de Hostelería de la Comunidad de Madrid, Asociación Madrileña de Empresas de Restauración, Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid y las centrales sindicales Federación de Servicios de CCOO de Madrid y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo-UGT de Madrid.

A efectos de facilitar la comunicación con las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, se relaciona el domicilio social de cada una de ellas:

- Hostelería Madrid (La Viña)
Paseo Santa María de la Cabeza, 1-1º (28045 – Madrid) Tf: 91 360.09.09 asociacion@hosteleriamadrid.com
- Asociación de Empresarios de Ocio Nocturno de la Comunidad de Madrid (Noche Madrid)
Calle Valverde, 13 – 3º Planta (28004 – Madrid) Tf: 91 542.23.04. administracion@nochemadrid.org
- Asociación Madrileña de Empresas de Restauración (AMER)
Calle Ferial s/n (Recinto Ferial Casa de Campo) (28011-Madrid) Tf 91 479.77.11
- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo-UGT de Madrid
Avenida de América, 25 - 7º (28002 – Madrid) Tf: 91 589.73.99 Fax: 91 589.75.50
- Federación de Servicios de CCOO de Madrid
Calle Lope de Vega, 38 - 3º (28014 – Madrid) Tf: 91 536.51.42 Fax: 91 536.51.67

Art. 2.- Ámbito funcional y de aplicación

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a todas las empresas recogidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería: empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, cadenas de restauración moderna, locales de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías, cafés, bares, cafeterías, cervecería, tabernas, freidurías, chiringuitos, pubs, terrazas de veladores, quioscos, croissanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, cibercafés, gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego, casas de apuestas, billares y en toda clase de salones recreativos y las recogidas en el Anexo I B de este Convenio, en los términos establecidos en dicho anexo.

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 Nacional de Actividades Económicas actual o futura.

Art. 3.- Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad de Madrid.

Art. 4.- Ámbito personal

Se registrarán por el presente Convenio los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el art. 2 del presente Convenio.

Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos expresamente:

- a) El personal que presta sus servicios en los coches-cama y coches-restaurante de ferrocarriles.
- b) El personal que presta sus servicios en establecimientos dependientes directamente de la administración militar.

Art. 5.- Vigencia y duración

A) Duración

Este Convenio Colectivo tendrá una duración desde el 1 de enero de 2.021 hasta el 31 de diciembre del año 2.022.

Salvo denuncia expresa y válida del Convenio, se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado, dirigido a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de expiración del Convenio.

B) Vigencia

El presente Convenio será de aplicación:

- Para el año 2.021:

No se aplicará revisión salarial, aplicándose las tablas salariales del año 2.020.

- Para el año 2.022:

Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2.022 del 1% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo para el 2.021, excepto los que específicamente consten como no revisables.

Art. 6.- Compensaciones y absorciones

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que fuera el origen o causa de las mismas, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.

TITULO II - CONTRATACION

Art. 8.- Período de prueba

Se estará a la legislación vigente y a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería.

Art. 9.- Contrato para la Formación

Se estará a la legislación vigente y a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería.

A tal efecto se establece la categoría de Aprendiz, con un salario establecido en las Tablas salariales por las 30 horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 10.- Contrato de obra o servicio determinado

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de otros trabajos o tareas, este tipo de contrato podrá celebrarse con motivo de:

a) Ferias: debiendo el trabajador/a contratado/a realizar sus funciones dentro del recinto donde se celebre la feria.

b) Servicios de terraza de verano: dentro de cada año natural estos contratos podrán celebrarse únicamente dentro del período comprendido entre el 15 de marzo y el 31 de octubre.

Art. 11.- Contrato eventual por circunstancias de la producción

Los contratos de duración determinada acogidos a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses.

Sin perjuicio de otras actividades, este tipo de contrato podrá celebrarse en las siguientes circunstancias:

- Eventos y servicios extraordinarios, tales como banquetes y todo tipo de celebraciones
- Eventos deportivos
- Eventos sociales
- Eventos corporativos
- Días festivos
- Comidas y cenas de empresas
- Incremento puntual de reservas o servicios.

Podrá celebrarse por causas diferentes a las anteriormente descritas, siempre que la plantilla de la empresa tenga como mínimo un 75% de trabajadores/as fijos/as.

Art. 12.- Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 13.- Derecho a la información

Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador/a, en un plazo no superior a 10 días en cada centro de trabajo, a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as (Comité de Empresa, Delegado/a de Personal o Delegado/a Sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

TITULO III.- JORNADA Y TIEMPO DE DESCANSO

Art. 14.- Jornada

1.- Duración Máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo y la jornada máxima semanal será de 40

horas de trabajo efectivo, la jornada diaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas, ni dividirse en más de dos períodos, en el supuesto de la partida y entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.2 de este artículo.

2.- Flexibilización

Con el objetivo de garantizar una mayor flexibilidad en los centros de trabajo más pequeños, se establece una regulación diferenciada en este punto para los centros de trabajo de cincuenta o más de cincuenta trabajadores/as y para los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores/as:

2.1- Centros de trabajo de 50 o más trabajadores/as

Sin perjuicio de lo expuesto, los centros que tengan en su plantilla un mínimo del 75% de trabajadores/as fijos/as, tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con una bolsa o crédito máximo anual de 88 horas. La flexibilización consistirá en la ampliación de la jornada diaria de 8 a 9 horas, estableciéndose para este supuesto una jornada máxima diaria de 9 horas. En todo caso la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas y con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio. Estas 88 horas no tendrán el carácter de extraordinarias, excepto lo señalado en el párrafo 2 del apartado c) de este artículo.

Los requisitos por parte de las empresas que se acojan a lo anteriormente señalado serán los siguientes:

- a) Que la empresa de la que forme parte el centro de trabajo mantenga una plantilla fija anual que suponga como mínimo el 75% del total de los trabajadores/as que presten servicio en la misma.
- b) La empresa comunicará documentalmente al trabajador/a la flexibilidad de su jornada con una antelación mínima de 7 días al inicio de esta. En dicho documento deberán constar los días del mes a los cuales se aplicará la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacte. Por circunstancias excepcionales o imprevisibles, que se deberán acreditar por la empresa, este preaviso se podrá reducir a 24 horas. Se entenderán que concurren estas circunstancias cuando lo motive la ausencia imprevista de otro trabajador/a que haga necesaria la prolongación de jornada ese día.
- c) Cuando, como consecuencia de la flexibilización, el trabajador/a sume a su favor 8 horas trabajadas con cargo a dicha flexibilización anual, disfrutará en compensación de una jornada de descanso, unida a su libranza semanal dentro del mes siguiente. La empresa y el trabajador/a acordarán la fecha de su disfrute. En el supuesto de falta de acuerdo, el trabajador/a disfrutará de la jornada de descanso unida a su libranza

semanal, bastando para ello el preaviso documental del trabajador/a la empresa con un mínimo de 7 días de antelación a la fecha de su disfrute. Todo ello en concordancia con lo dispuesto en el apartado anterior.

En el caso de que a 31 de diciembre de cada año natural reste alguna hora por disfrutar, dichas horas se disfrutarán, en los términos establecidos anteriormente, uniéndolas a la libranza semanal antes del 31 de enero del año siguiente, o se abonarán en la nómina de dicho mes, pero con el valor de hora extraordinaria.

d) Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.

e) En caso de que las empresas quisieran utilizar la flexibilización anteriormente señalada, además de cumplir con los requisitos establecidos en los apartados anteriores, deberán conceder a su personal, durante los meses que dure la flexibilización quince minutos de descanso diario, que se computará como trabajo efectivo.

f) Las empresas deberán comunicar por escrito a los trabajadores/as y sus representantes legales los meses en los que tengan intención de utilizar la flexibilización de la jornada, en un plazo máximo de sesenta días naturales a partir del 1 de enero de cada año.

La empresa no podrá utilizar la opción de la flexibilización de la jornada si no lo comunica en el plazo citado. En todo caso la comunicación de la opción no será efectiva hasta que la misma se concrete en la forma establecida en el apartado b) de este epígrafe.

2.2.- Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as

Tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada, respetando la duración máxima de la jornada ordinaria de 1800 horas anuales de trabajo efectivo y la jornada diaria de trabajo que no podrá exceder de 9 horas y 30 minutos de trabajo efectivo. La jornada máxima diaria no podrá realizarse más de 4 días consecutivos.

En cualquier caso, todas las horas que excedan de 8 horas diarias de trabajo efectivo, deberán ser compensadas con descanso de la siguiente forma: Se sumaran todas las horas realizadas a partir de las 8 horas diarias, de tal forma que una vez que el trabajador/a sume 8 horas trabajadas por encima de una jornada diaria de 8 horas, disfrutará de un día de descanso unido a su libranza semanal en un plazo máximo de 15 días a contar desde que el trabajador/a sume esas ocho horas.

La empresa comunicará al trabajador/a la flexibilidad de su jornada con una antelación mínima de 3 días, salvo circunstancias excepcionales o imprevisibles que deberá acreditar la empresa.

3.- Descanso diario

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 30 minutos de descanso diario, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta exceda de seis horas, que no computará como trabajo efectivo. En este caso, el trabajador/a sólo estará obligado/a a recuperar hasta un máximo de media hora del descanso disfrutado, al inicio o al final de la misma jornada. Los excesos de descanso que sobre la media hora anteriormente señalada pudieran producirse a petición del trabajador/a, que deberá acordar con la empresa, y fueran disfrutados por este/esta, no se computarán como tiempo efectivo de trabajo, debiéndose recuperar dicho exceso al principio o al final de la jornada.

En caso de que la jornada del trabajador/a sea partida entendiéndose, a estos efectos como jornada partida, la que presente una interrupción de una hora y media o más horas, el trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso que podrá dividir en dos periodos de quince minutos o, por acuerdo con la empresa, ampliar a treinta minutos cada periodo. En cualquiera de los casos, la recuperación del tiempo de descanso será por el efectivamente disfrutado.

En los casos de reducción de jornada al amparo del artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar del descanso diario en los términos anteriormente señalados, aunque su jornada sea inferior a seis horas.

No obstante, se respetará el tiempo de descanso como trabajo efectivo en todas aquellas empresas en que se viniese disfrutando.

4.- Empresas dedicadas a las actividades de salas de fiesta, discotecas, tablaos y bares especiales.

Por acuerdo suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, que se formalizará necesariamente por escrito, las empresas dedicadas a las actividades de salas de fiesta, discotecas, tablaos y bares especiales podrán establecer una jornada diaria de hasta 10 horas durante 4 días a la semana, debiendo disfrutar los trabajadores/as en dicho caso de 3 días de descanso ininterrumpidos durante la misma. Tendrán a su vez una hora de descanso para cenar, que se considerará de trabajo efectivo.

5.- Fijación de Horarios

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por Ley.

Los centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as establecerán un sistema de control de asistencia, que se conservará por un periodo de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Art. 15.- Horas extras

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo establecida en el calendario laboral.

Se entregará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores/as una relación firmada y sellada por la Empresa, en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado/a, en los mismos términos del párrafo anterior.

Dichas horas se abonarán con un recargo del 100% sobre la hora ordinaria.

Art. 16.- Calendario laboral

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Turnos de trabajo en cada área funcional (mañana, tarde, noche, turno partido, continuado, etc...), los cuales serán definidos por la empresa. En caso de existir rotatividad, se establecerá un sistema de rotación igualitario y equitativo que quedará reflejado en el calendario.
- Los días festivos. El trabajador/a podrá exigir y la empresa estará obligada a entregarle un justificante de cada día festivo trabajado. Dicho justificante se entregará en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud realizada por el trabajador/a. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo.
- Sistema o modalidad de descanso semanal (días consecutivos / días no consecutivos). En caso de existir rotatividad, se establecerá un sistema de rotación igualitario y equitativo que quedará reflejado en el calendario.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá exigir una fotocopia del calendario laboral.

En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as, se entregará a petición del trabajador/a una copia del calendario laboral a cada trabajador/a de forma individualizada, reflejando el nombre del trabajador/a y su grupo y/o categoría profesional.

Todos calendarios laborales deberán estar firmados y/o sellados por la empresa para su validez, y las copias de los mismos deberán entregarse del mismo modo.

Art. 17.- Descanso semanal

Todos los trabajadores/as del sector disfrutarán de dos días de descanso semanal.

El disfrute será de lunes a domingo rotativo, salvo pacto en contrario o si, por la propia actividad en el establecimiento, los fines de semana son los días de máxima actividad o ningún trabajador/a tiene establecidos sus días libres en sábado o domingo, no teniéndose en cuenta, a estos efectos, los trabajadores/as afectados por la disposición contenida en el artículo 34.1 del Convenio Colectivo.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos para todos los trabajadores/as en aquellos centros de trabajo de 20 ó más trabajadores/as.

En aquellos centros de trabajo de menos de 20 trabajadores/as, el descanso semanal, conforme a lo establecido anteriormente, será de dos días semanales no necesariamente ininterrumpidos.

Con independencia del número de trabajadores/as, la distribución del descanso semanal prevista en los párrafos anteriores no será de aplicación en los centros de trabajo que cierren de forma fija semanal media jornada y/o una jornada completa. En dichos centros la distribución del descanso semanal se podrá efectuar de cualquiera de las siguientes formas, no siendo posible combinarlas entre sí:

- Dos días de descanso no necesariamente ininterrumpidos. El segundo día de descanso podrá acumularse en períodos de hasta dos semanas.
- Un día y medio ininterrumpido y medio día separado. El medio día de descanso podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas.

En todo caso la distribución del descanso semanal prevista para los centros que cierren de forma fija semanal media jornada y/o una jornada completa no será de aplicación en las actividades de catering aéreo, así como las desarrolladas en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.).

Art. 18.- Vacaciones

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán como mínimo de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas. No obstante, se podrá pactar su disfrute en dos periodos de 15 días, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

Los trabajadores/as, que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de los Trabajadores/as; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo en su artículo 59.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y las fiestas abonables al día siguiente del descanso semanal. Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

El trabajador/a en situación de I.T. no perderá su derecho al disfrute de las vacaciones. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se hará dentro del mismo. Si la reincorporación del trabajador/a fuese al año siguiente, se disfrutarán en dicho año. Sólo se abonarán al trabajador/a en caso de cese o suspensión del contrato de trabajo por las causas legalmente establecidas en los artículos 45, apartados e), f), k), m) y n), 46 y 47 del Estatuto de los trabajadores, que impidieran su disfrute.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la incapacidad temporal estuviera derivada por embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por descanso maternal o paternal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario, si la incapacidad temporal o disfrute del permiso coincidiese con la misma, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Art. 19.- Licencias

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto y, en este último caso, sólo se podrá ejercer tal derecho una sola vez en la vida laboral del/la trabajador/a en la empresa. En ambos casos, a opción del trabajador/a, podrán disfrutarse dentro de los 15 días anteriores o posteriores al hecho causante.

Para el ejercicio de este derecho el trabajador/a, que se constituya como pareja de hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador/a, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables, en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Un día por matrimonio de un hijo/a o hermano/a, a descontar de vacaciones o fiestas abonables.

g) Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador/a.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho, al principio o al final de la jornada de trabajo y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, el trabajador/a deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 6 días de antelación.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo 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.

k) Por el tiempo indispensable para acudir a una cita del médico especialista, que vaya a tratar o realizar pruebas médicas al trabajador/a, emitida por los Servicios Públicos de Salud o la Mutua Patronal. El trabajador/a deberá aportar previamente la citación de la Seguridad Social o Mutua Patronal, e igualmente aportará a la empresa el justificante de asistencia al especialista.

Art. 20.- Días festivos

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

- a)** Acumularlos a las vacaciones anuales.
- b)** Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si se hubieran disfrutado sólo alguno de los 14 días festivos, el número total de días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

En el caso de que un trabajador/a cese en la empresa, los días festivos abonables, que tuviese pendientes de compensar, serán abonados con arreglo al siguiente cálculo:

$$\text{VALOR FESTIVO} = \frac{\text{SALARIO BASE} \times 1,75}{30}$$

Independientemente de lo señalado en los párrafos anteriores, en caso de que el descanso semanal del trabajador/a coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, se le compensará dicha fiesta.

TITULO IV.- CLASIFICACION PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

Art. 21.- Clasificación profesional y movilidad funcional

Para la clasificación profesional y movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería, así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado acuerdo.

Art. 22.- Trabajos de categoría superior

En caso de que el trabajador/a hubiese de realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos sus conceptos.

Transcurrido un período de 4 meses ininterrumpidos o 6 alternos, dentro de un período de 12 meses, se estará a lo dispuesto en el art. 39.4 del Real Decreto Ley 1/1995 (Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 23.- Trabajos de categoría inferior

Un/a trabajador/a no podrá ser destinado/a a realizar trabajos de categoría inferior, salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; siendo preciso la previa comunicación al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. Tal situación, en la que el trabajador/a continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de 12 días seguidos o de 20 alternos durante todo el año.

Art. 24.- Ascensos

Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador/a hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un trabajador/a viniese realizando funciones de categoría superior más de 4 meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los Representantes Legales de los/las Trabajadores/as para instar la convocatoria para cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador/a ascendido/a podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con 30 días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración.

La convocatoria, que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que reunirán los/las aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la Comisión de Valoración, en base al puesto a ocupar.

c) Los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría profesional inferior a la de la vacante con los criterios antedichos, que serán evaluados por una Comisión de Valoración, compuesta por 4 vocales de la siguiente forma:

El Empresario/a, su Representante, el Jefe/a de Departamento en el que se produzca la vacante, el Trabajador/a de mayor antigüedad de la categoría vacante o subsidiariamente en su departamento (si coincide que el Jefe/a de Departamento sea el más antiguo/a, el/la siguiente en antigüedad), y un/a Representante nombrado por el Comité o Delegados/as.

El mismo día del examen, con una antelación de 4 horas como máximo, se reunirá la Comisión de Valoración, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas.

El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento. Se tratará que las pruebas teóricas sean tipo test.

La decisión se adoptará por mayoría simple y se harán públicas las puntuaciones obtenidas por cada uno de los/las aspirantes. En caso de empate entre los miembros de la Comisión, ascenderá el/la más antiguo/a entre los/las de mejor puntuación.

d) En el supuesto de que no exista ninguna persona de la categoría inferior a la que se tenga que cubrir en el departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador/a de la empresa.

En el caso de no encontrarse persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

e) Cuando se produzca vacante en la categoría de Jefe/a de Grupo Profesional, se pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as, constituyéndose una Comisión Paritaria, formada por 2 representantes de los/las trabajadores/as y por 2 personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de categoría inferior existe algún trabajador/a que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterios de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo.

En caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

f) Se establece que los/las ayudantes, dependientes de segunda, auxiliares de cocina, auxiliares de limpieza, auxiliares del servicio de limpieza, auxiliares de oficina, auxiliares de oficina y contabilidad, auxiliares de cocina y economato, auxiliares de recepción, auxiliares de casinos, auxiliares de caja, auxiliares de mantenimiento y servicios, auxiliares de preparación, auxiliares administrativo de explotación, cocineros/as, preparadores/as y pinches, que vengán desarrollando los puestos de trabajo anteriormente relacionados, con una antigüedad en la misma empresa o reconocida por ésta, de más de 10 años, tendrán asignado en Tablas Salariales un salario base exactamente igual en su cuantía y condiciones de devengo que el de la categoría profesional inmediatamente superior, en el caso de que no existiese ya igualdad de

ambas categorías en las Tablas Salariales vigentes. No obstante, seguirán realizando las mismas funciones de Ayudantes, Dependientes de segunda, Auxiliares, Cocineros/as, Preparadores/as y Pinches, que vengan desempeñando, sin perjuicio de su derecho al ascenso, en caso de vacante, conforme a las normas del apartado a).

TITULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 25.- Estructura salarial

La retribución al trabajador/a por la prestación profesional mensual por la jornada completa pactada en el artículo 14 de este Convenio Colectivo vendrá constituida por las percepciones salariales y extrasalariales establecidas en el presente Título y en las tablas salariales de los anexos del Convenio, y en concreto siendo la nueva estructura la de los siguientes conceptos:

- salario base, serán los establecidos en las tablas salariales de este Convenio.
- complemento personal de porcentaje de servicio, pactado en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.
- complemento personal de antigüedad consolidada, regulado en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.
- gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, manutención y plus convenio pactados en los artículos 26, 27, 28 y 29 del presente Convenio.
- complemento de permanencia, pactado en el artículo 30 del presente Convenio.

Art. 26.- Gratificaciones extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias que las empresas vienen abonando a sus trabajadores/as, se harán efectivas los días 20 de Junio y 20 de Diciembre de cada año natural. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades.

Art. 27.- Nocturnidad

a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 22:00 h y las 0:00h tendrá una retribución específica con el 1% sobre el salario base reflejado en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

Incremento valor hora nocturna 22:00h a 0:00h= Salario Base x 1%

4 x 40

Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 0:00 h y las 8:00h tendrá una retribución específica con el 25% sobre el salario base reflejado en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna 00:00h a 8:00h} = \frac{\text{Salario Base} \times 25\%}{4 \times 40}$$

b) En caso de que un trabajador/a preste sus servicios 5 o más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \frac{\text{Salario Base} \times 25\%}{4 \times 40}$$

c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad.

d) Se hace constar que en las tablas salariales del presente Convenio no se ha previsto ningún salario especial por trabajo de noche en ninguna categoría profesional. No obstante, se considerará que únicamente son nocturnos por su propia naturaleza los servicios del personal de salas de baile, discotecas, salas de fiesta, tablaos flamencos y cafés-teatros.

e) En los casos del mes de vacaciones, días festivos abonables, IT y días de descanso, las empresas abonarán en concepto de nocturnidad a cada trabajador/a la media de lo percibido por tal concepto en los últimos 3 meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales e irregulares.

Art. 28.- Complemento salarial en especie: Manutención

Los trabajadores/as que se determinan en las tablas salariales anexas al presente convenio, tendrán derecho a recibir como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

A opción del trabajador/a, dicho complemento en especie podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 49,46 Euros mensuales para el año 2.021 y de 49,95 Euros para el año 2.022, salvo en aquellos establecimientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por éstos, los que no elaboran comidas y/o no tengan servicio de restaurante.

En las cafeterías y catering que cumplan los requisitos anteriores, los trabajadores/as tendrán derecho a la manutención si, además, su

jornada laboral coincide con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Este complemento salarial se abonará también en vacaciones y fiestas abonables.

Para los trabajadores/as que tuviesen la necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el doctor de la Seguridad Social.

La manutención será sana, variada y bien condimentada, confeccionándose un menú diverso para evitar la monotonía.

Art. 29.- Plus Convenio (Extinto Plus Transporte)

Con fecha 15 de junio de 2.019 se suprimió y dejó sin efecto el plus transporte regulado en el artículo 31 del Convenio Colectivo publicado en el BOCM el 3 de marzo de 2.012. A partir del 15 de junio de 2.019, todos los trabajadores/as tendrán derecho a un plus convenio que sustituye al antiguo plus transporte, cuya cuantía y condiciones de devengo dependen de cuando iniciaran su relación laboral en la empresa, antes o después del 15 de junio de 2.019.

- Trabajadores/as que a 15 de junio de 2.019 mantenían relación laboral con la empresa.

Las condiciones de devengo y cuantía del nuevo plus convenio serán idénticas que las establecidas en el anterior convenio colectivo al regular el extinto plus transporte.

Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios del presente convenio colectivo.

- Trabajadores/as que inicien su relación laboral con posterioridad al 15 de junio de 2.019.

Percibirán el nuevo plus convenio cuya cuantía mensual será idéntica a la del extinto plus transporte, pero se devengará en todos los casos de forma proporcional a la jornada trabajada y no se abonará en vacaciones, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, en el complemento de permanencia. El importe mensual del plus convenio tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días en que el trabajador falte a su puesto de trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, fiestas abonables o en los supuestos y términos establecidos en párrafo 5º del artículo 38 de este Convenio colectivo.

Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios del presente convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, en todo caso, no verán reducido proporcionalmente este plus los trabajadores/as que se encuentren en situación de reducción de jornada en los supuestos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá una cuantía de 163,56 Euros para el año 2.021 y de 165,20 Euros para el año 2.022.

Art. 30.- Complemento por permanencia

A partir del 1 de enero de 2.004, los trabajadores/as que tuvieran 58 años de edad o más, con una antigüedad en la misma empresa o reconocida por esta de, al menos 10 años, percibirán un complemento anual, que se abonará completo, consistente en una mensualidad que se abonará en el mes de marzo de cada año.

Sí el trabajador/a en el año natural reuniera los requisitos de edad y antigüedad en la empresa con posterioridad al mes de marzo de cada año en curso, igualmente le será abonado dicho complemento, con cargo a dicho año.

El devengo de este complemento, una vez cumplidos los requisitos anteriormente citados, está determinado por el hecho de que el trabajador/a cumpla la edad dentro del año de que se trate, lo que le dará derecho a percibirlo completo. El derecho al abono completo del complemento de permanencia nace el 1 de enero del año en que el trabajador/a cumpla la edad exigida sin perjuicio que el pago se realice en el mes de marzo de dicho año.

Las mensualidades del complemento de este artículo vendrán constituidas por el salario base establecido en tablas salariales del Convenio Colectivo, más, de percibirse, la antigüedad consolidada. Para las empresas que mantengan el sistema de participación de porcentaje de servicio, las mensualidades de este complemento vendrán constituidas por el salario fijo o garantizado establecido en las tablas salariales de las empresas que mantengan el sistema de participación de porcentaje de servicio más, de percibirse, la antigüedad consolidada.

En caso de subrogación legal o convencional la empresa obligada al pago de la totalidad del complemento de permanencia es la que fuera titular de la explotación a la fecha de pago, es decir el 30 de marzo del año en que tenga lugar la subrogación.

No se puede descontar el importe de este complemento de la liquidación a la que tenga derecho el trabajador/a por cese o suspensión del contrato ya que no se considera paga extraordinaria.

TITULO VI.- CONDICIONES SOCIALES

Art. 31.- Parejas de Hecho

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración y derechos que concede el Convenio Colectivo a los cónyuges, en todos aquellos artículos del convenio que se refieren a estos: licencias del art. 19; derecho a percibir la gratificación del art. 32 por constitución de pareja de hecho, debiendo haber sido legalmente inscrita y acreditada ante la empresa, con la limitación que se establece en el mismo; excedencia para el cuidado de pareja o familiar colateral, en el caso de convivir con ambos.

Art. 32.- Gratificación por matrimonio / constitución de pareja de hecho legalmente constituida

Los trabajadores/as, cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de 4 años y continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio o haberse constituido en pareja de hecho legalmente inscrita, se le gratificará por una sola vez con la cantidad de de 865,96 Euros para el año 2.021 y de 874,62 Euros para el año 2.022, con la condición de que si causa baja voluntaria el trabajador/a, antes de los 6 meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

En el caso de la constitución de parejas de hecho se abonará esta cantidad con la limitación de una vez cada siete años, si se produjera más de una vez en dicho periodo.

Art. 33.- Incapacidad Permanente y Fallecimiento

Las empresas renovarán y, en su caso, suscribirán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, a favor de todos aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de diez años, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 14.000 Euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.

En todo caso, si se produjera alguna de estas contingencias y la empresa no hubiera suscrito dicho seguro a favor de un trabajador/a con la antigüedad mínima exigida o en el supuesto de que la aseguradora no cubriera el total del importe asegurado, la empresa responderá directamente de su pago al trabajador/a o a sus causahabientes en la cuantía establecida en el párrafo anterior o en la diferencia del importe no cubierto.

Art. 34.- Trabajadores/as con hijos/as menores

1.- Los trabajadores/as de hostelería, que tengan a su cuidado la educación de hijos/as de edad inferior a 4 años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

- a)** Libranza por descanso semanal los sábados y domingos.
- b)** Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- c)** No trabajarán los días festivos abonables.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 5 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación "de hecho", estado civil o adopción.

3.- Los trabajadores/as con hijos/as menores de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, a su elección. Alternativamente podrán acumular dicha hora, hasta un total de 112, en los días correspondientes a su jornada, que tendrán la consideración de permiso retribuido. En una jornada completa de 8 horas diarias, las 112 horas corresponden a un permiso de 14 días laborables. En jornadas a tiempo parcial, los días de permiso retribuido se calcularán en proporción a la jornada que realicen diariamente.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en el art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

4.- Los trabajadores/as, que teniendo hijos/as menores y que por medidas provisionales, convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, ésta dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

5.- La empresa podrá, siguiendo el procedimiento establecido a continuación, modificar el turno de otro trabajador cuando sea coincidente la solicitud de ejercer el derecho de cuidado de hijos menores, con el de otro que tenga asignado ese turno por calendario laboral anual, por escrito, con un plazo de preaviso de al menos un mes, sin la necesidad de acudir al art. 41 E.T., condicionado a que, en caso de que fueran varios trabajadores a los que pudiera afectar el cambio:

- a) Se realizaría la modificación de forma rotativa, por meses o años, iniciándose por el trabajador de menor antigüedad.

- b) En el caso de que se produzcan nuevas contrataciones de trabajadores/as o de un trabajador/a de igual categoría o función que el/la trabajador/a que solicitó el derecho de cuidado de hijo menor, se suspendería la modificación producida por tal causa, durante el tiempo que dure el nuevo contrato, al tener el empresario la oportunidad de efectuar la contratación para el turno de trabajo que necesite.

Art. 35.- Ropa de trabajo y calzado

Cuando las Empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, como a los ingresos y ceses durante el año. La Dirección de la Empresa, junto con los Representantes Legales de los Trabajadores/as dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por el Empresario.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este Artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (Art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores).

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por el Empresario/a de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación del trabajador/a de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de higiene.

Art. 36.- Jubilación Parcial

Se estará a la legislación vigente.

No obstante, a los trabajadores/as que ampara el presente Convenio, que pasen a la situación de jubilación parcial, tendrán garantizados los siguientes derechos:

- a) A percibir, en caso de extinción (Arts. 50, 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores), despido reconocido o declarado como improcedente por sentencia firme, la indemnización que corresponda de conformidad con el salario que venía percibiendo con anterioridad a su jubilación parcial.
- b) A percibir el nuevo plus convenio completo, que sustituye al extinto plus transporte, en caso de que su jubilación parcial sea igual o superior

al 50% de su jornada. En caso de que fuera inferior al 50%, su cuantía será equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid, que para el año 2.021 será de 99,30 Euros y para los años sucesivos el publicado en el BOCM.

c) Continuará percibiendo el complemento de permanencia en las mismas condiciones que tenía antes de pasar a la situación de jubilación parcial, contemplada en el artículo 30 del presente Convenio.

Art.- 37.- Jubilación del Empresario

En el caso de jubilación del Empresario, los trabajadores/as percibirán como gratificación indemnizatoria, junto a la liquidación correspondiente, el importe de una mensualidad y media de su salario base.

Art. 38.- Incapacidad Temporal

Las Empresas abonarán al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses el siguiente complemento:

- Hasta el 100 % del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 % del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

En todo caso, el trabajador/a que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya) tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debiera percibir como Plus Convenio.

No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si el trabajador/a se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas en esta materia.

Art. 39.- Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral, convienen penalizar el absentismo, entendiendo por tal cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.- Que, en el centro de trabajo donde el trabajador/a preste sus servicios, el índice de absentismo de la plantilla sea igual o superior al 2.5% en el año natural anterior. Este requisito solo se exigirá a las empresas de más de 10 trabajadores/as.

2.- Que el trabajador/a supere, de forma intermitente, el número de once faltas de asistencia, aún justificadas, en jornadas hábiles dentro del año natural en curso.

No computarán como faltas de asistencia a los efectos establecidos en los párrafos anteriores las debidas a:

- a) La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores/as.
- c) Accidente de trabajo
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- e) Licencias.
- f) Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.
- g) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales o Servicios de Salud.
- h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los Servicios Sanitarios oficiales y tenga una duración de más de cuatro días consecutivos.
- i) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

El trabajador/a que incurra en absentismo, en los términos expuestos, será penalizado en su tercera y siguientes bajas dentro del año, de la siguiente forma: no percibirá cantidad alguna en los tres primeros días y del cuarto al vigésimo primer día percibirá el 85% de su salario.

Art. 40.- Retirada o suspensión del permiso de conducir

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, cuya categoría profesional fuera la de conductor/a, ayudante de conductor/a o quienes por mandato de la empresa realicen las funciones correspondientes a las anteriores categorías y que fueran sancionados

con la RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR O SUSPENSIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR, les será de aplicación lo redactado en los epígrafes siguientes:

a) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, o por orden y cuenta de la misma, dentro de su jornada laboral, el trabajador/a deberá ser destinado/a a otro puesto de trabajo, aún de inferior categoría durante el tiempo que legalmente dure la suspensión o retirada del carnet de conducir, percibiendo dicho trabajador/a la retribución correspondiente a la anterior categoría y puesto de trabajo. Todo ello, sin necesidad de acudir a lo preceptuado en el artículo 41 del Estatuto de Trabajadores.

No obstante lo anterior, si la pérdida de puntos se debiera al consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas, declarado por sentencia firme, el trabajador/a no podrá, en ningún caso, disfrutar los beneficios mencionados, pasando a la situación dispuesta en el párrafo b).

b) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva fuera de la jornada de trabajo, el trabajador/a accederá a una situación de excedencia forzosa no computable a ningún efecto durante el tiempo que dure dicha situación. La duración máxima de esta excedencia será de un año.

En lo referente a este artículo, no será de aplicación lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

Art. 41.- Excedencias

1.- Excedencia voluntaria

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.- Excedencias especiales

Los trabajadores/as fijos/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa (excepto para la establecida en el apartado a), tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a,

tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a 3 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

c) Tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.

d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad de Madrid del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a 2 años.

e) Cuando el motivo de la excedencia se deba a lo previsto en el artículo 40 el trabajador/a tendrá derecho a un periodo de excedencia por el tiempo que dure la retirada o suspensión del permiso y como máximo un año.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, (salvo las de los apartados a) y c), (en la que se computará la antigüedad de conformidad con lo establecido en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores), permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la Empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social.

Las excedencias contempladas en las letras a) y c) del presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores/as que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos/as por trabajadores/as con contratos de interinidad.

TITULO VII.- PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL**Art. 42.- Principios generales**

Será de aplicación la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento que la desarrolla.

Art. 43.- Normas especiales

En especial, deberán cumplirse en materia de Prevención y Salud Laboral las siguientes normas:

- a) Se prohíbe que los/as menores de 18 años utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina.
- b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendios o explosión habrá colocados en sitios visibles extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.
- c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados, para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia.
- d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96º, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.
- e) Las mesas y los suelos de los comedores del personal se limpiarán después de cada turno de comida, de forma que al empezar el siguiente turno de comida no haya platos sucios ni restos de comida.
- f) Las Empresas tomarán las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de los distintos departamentos no supere los umbrales establecidos en el anexo III apartado 3ª) del Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- g) Los Comités de Seguridad y Salud tendrán derecho a ser informados por el Empresario ante cualquier cambio en lo que respecta a:
 - Introducción de nuevas tecnologías.
 - Introducción de nuevos procesos y/o actividades en cuanto afecten a la Prevención y Salud Laboral.

Art. 44.-Reconocimientos médicos

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán ofrecer a todos los trabajadores/as la realización de un reconocimiento médico anual.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la Empresa, se le facilitará al trabajador/a copia inteligible del mismo. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador/a y, como tal, debe ser protegido/a.

TITULO VIII.- DERECHOS SINDICALES**Art. 45.- Crédito horario de los/as representantes legales de los trabajadores/as**

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, como Representantes Legales de los Trabajadores/as, pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, tanto en el seno de la empresa como en el sector, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo respectivo:

- Hasta 50 trabajadores/as: 15
- De 51 a 100 trabajadores/as: 22
- De 101 a 250 trabajadores/as: 25
- De 251 a 500 trabajadores/as: 30
- De 501 a 750 trabajadores/as: 35
- De 751 en adelante: 40

Respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes, los créditos horarios mensuales de todos los Representantes Legales de los Trabajadores/as podrán acumularse en uno o varios de ellos, hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes y, en todo caso, deberá ser comunicado previamente a la Empresa.

El crédito horario de cada Delegado/a, en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, podrá acumularse para la asistencia del propio Delegado/a al Congreso de su Central Sindical y cursos de formación.

Art. 46.- Funciones de los/as representantes legales de los trabajadores/as

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la

entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria, y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios/as.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3- El Empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.

5- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

e) Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

- B)** Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a)** Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b)** Las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo de la Empresa.
 - c)** Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- C)** Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.
- D)** Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- E)** Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la Empresa.
- F)** Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G)** El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- H)** A los Comités de Empresa de los centros de trabajo que ocupen más de 125 trabajadores/as, les será facilitado por la Empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente y exclusivo del Comité. A los de más de 50 y menos de 125 trabajadores/as no les será exigible tal obligación, si no se dispone de local.

Art. 47.- Garantías de los/as Representantes Legales de los Trabajadores/as

A) Ningún/a Representante Legal de los Trabajadores/as podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos/as, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y Delegado/a del Sindicato al que pertenezcan, en el caso supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

B) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren oportunas, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

C) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación que en el artículo 48 de este Convenio se determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de dicho crédito el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal o de miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios en los que sean afectados, en cuyo caso los/as Representantes Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

D) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos/as a cursos de formación y congresos organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

E) Los/as representantes sindicales, elegidos/as por agrupación de centros, según lo estipulado en el artículo 63.2 del E.T., en los cambios de titular de su centro de trabajo, que cuente con menos de 50 trabajadores/as, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa que fueron elegidos/as.

Art. 48.- Organización Sindical de los/as Trabajadores en las Empresas

Las Empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

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

Las Empresas reconocen el derecho de los trabajadores/as Afiliados/as 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 en 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.

En todas las Empresas con más de 25 trabajadores/as, deberá existir un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar, comunicar, etc.

Así mismo, las Empresas de más de 250 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar un local a las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Art. 49.- Delegado/a Sindical

La elección de un Delegado/a Sindical en los centros de trabajo de más de 110 trabajadores/as y en las Empresas de más de 150 trabajadores/as se reconocerá a los Sindicatos de Hostelería de la Comunidad de Madrid, que tengan carácter de más representativos, computada su

representatividad exclusivamente en la circunscripción de dicha Comunidad.

Art. 50.- Funciones del Delegado/a Sindical

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa y de los Afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materias en las que legalmente proceda.

4.- Serán oídos/as por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los Afiliados/as al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los Afiliados/as al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus Afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos Afiliados/as al Sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de

anuncios que deberá colocarse dentro de la Empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/a representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Art. 51.- Garantías del Delegado/a Sindical

El Delegado/a Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Art. 52.- Cobros de cuotas

A requerimiento de los trabajadores/as Afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual a los trabajadores/as el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical de la Empresa, si la hubiese.

Art. 53.- Excedencias sindicales

Tendrán derecho a solicitar Excedencia Sindical, con derecho a la reserva de puesto de trabajo y reincorporación automática al término de la misma, los miembros de las Ejecutivas Provinciales y Federales de los Sindicatos que tengan el carácter de más representativos en la Comunidad de Madrid.

TITULO IX.- COMISION PARITARIA**Art. 54.- Constitución**

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del Sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 55.- Composición

La Comisión estará integrada paritariamente por Representantes de cada una de las dos partes de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes.

El Presidente/a tendrá carácter moderador/a y será elegido/a de común acuerdo por las Organizaciones Sindicales y Empresariales. Su elección será comunicada a la Autoridad Laboral competente. A él/ella corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El Secretario/a será designado/a por los reunidos/as para cada sesión.

Art. 56.- Funciones

Son funciones de la Comisión las siguientes:

- 1.-** Interpretación del Convenio.
- 2.-** Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- 3.-** Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
- 4.-** Informe, con carácter obligado y previo, en todas las materias de Conflicto Colectivo.
- 5.-** Impulsar y desarrollar Planes de Formación Sectorial.
- 6.-** Impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad.

7.- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Convenio hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo los acuerdos necesarios para adaptar las novedades legislativas al contenido del convenio. A tal fin, la Comisión Paritaria se dotará de los medios humanos y económicos necesarios para llevar a cabo dicha tarea.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

Art. 57.- Funcionamiento

La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, fijándose en el Paseo Santa María de la Cabeza, 1 -1ª, 28045 – Madrid.

Se fijará en la primera reunión de la misma el precio de la consulta para todas aquellas efectuadas por empresas y/o trabajadores/as no pertenecientes a algunas de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Art. 58.- Procedimientos

Actuará la Comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

Art. 59.- Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento vigente, a incorporar en los Convenios Colectivos (arts.14 y 15 del citado reglamento y 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores), así como a los Procedimientos de Arbitraje pactados en el presente Convenio o los que se soliciten a instancia de las partes:

1.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo

Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento vigente.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Empresas que mantengan las indemnizaciones por jubilación

A) En el caso de que por convenio colectivo o acuerdo de empresa, a la publicación de este Convenio Colectivo, se mantengan las percepciones indemnizatorias que se preveían en el artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 1999, 2000 y 2001 (BOCM 18-12-99), la empresa sujeta al mismo no vendrá obligada a abonar a los trabajadores/as las percepciones establecidas en el artículo 30 del presente Convenio colectivo que regula el complemento de permanencia.

B) Igualmente, en el caso de que la empresa hubiere procedido a contratar un seguro o un plan de pensiones con el fin de asegurar las cantidades establecidas en el artículo 39 mencionado del Convenio Colectivo (BOCM 18-12-99) con anterioridad a la fecha de publicación del Convenio Colectivo, no vendrá obligada a abonar las percepciones salariales establecidas en el artículo 30 de este Convenio que regula el complemento por permanencia, en tanto en cuanto se mantengan contratados dichos seguros o planes de pensiones.

En este último caso, las empresas que rescindan o les sean rescindidos los seguros o planes de pensiones a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, deberán, cualquiera que sea la fecha de su rescisión, abonar y, en su consecuencia, liquidar a sus trabajadores/as las percepciones que como complemento de permanencia les hubiera correspondido desde el año 2.004 si se hubiere aplicado lo establecido en el artículo 30 de este Convenio Colectivo, teniendo en cuenta, en todo caso, a los efectos de esta liquidación del complemento de permanencia, el detracer de la misma las cantidades que la empresa haya asegurado hasta la rescisión, en la cuantía en que las mismas se hayan incorporado al patrimonio del trabajador, siempre que se acredite dicha incorporación por la empresa.

En estos casos la empresa tendrá que acreditar previamente al trabajador/a que tiene contratado el citado seguro o plan de pensiones que le asegure las cantidades establecidas en el artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 1.999 a 2.002 (BOCM 18-12-99).

Dicha acreditación de las cantidades aseguradas se realizará anualmente.

Segunda.- Empresas que mantengan el sistema de participación en el porcentaje de servicio

Las empresas que continúen, mediante pacto expreso, con la aplicación del sistema del porcentaje de servicio, tras la publicación de este Convenio Colectivo, tomarán para el año 2.021 como salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia, los establecidos en las tablas salariales del Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2.022, los salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia, serán los resultantes del cálculo establecido en el párrafo anterior para el 2.021, más la revisión salarial pactada para el año 2.022 en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Tercera.- Régimen especial de salarios para Empresas deficitarias o con pérdidas

En estos casos se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuarta.- Normativa de subrogación para Ambigús

Se creará una comisión de trabajo a los efectos de determinar la subrogación para los ambigús. En todo caso, y hasta que no se resuelva este aspecto, se mantendrán los mismos términos que establecía la Disposición Adicional Cuarta del Convenio anterior.

Quinta.- Formación

Ambas partes acuerdan que en este apartado de la Formación para la Comunidad de Madrid será de aplicación lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería.

a) Formación Profesional.- Para el desarrollo, coordinación y control de todo lo relacionado con la formación, ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria de formación continua en el ámbito del presente Convenio, cuya composición y funciones serán semejantes a las que se recogen en dicho Acuerdo Laboral para la Comisión Paritaria de ámbito estatal. Sus funciones serán, entre otras, la coordinación con la Comisión Sectorial Estatal de Formación y la aplicación en el ámbito de la

Comunidad de Madrid (Sector definido en el Art. 2 del presente Convenio: “ámbito funcional y de aplicación”) de todas las tareas y funciones que se le encomienden.

b) Escuelas de Formación.- Así mismo, las partes firmantes se comprometen a que todos los proyectos de Escuelas de Formación Profesional que se promuevan y realicen por cualquiera de las mismas, destinados al ámbito de la Comunidad de Madrid, se estructuren en régimen tripartito, es decir, bajo responsabilidad compartida por la Administración, Sindicatos y Patronal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Adaptación al sistema salarial

A) Proceso de Adaptación General.

En el año 2.004, las empresas y los trabajadores/as a los/las que se aplica este Convenio Colectivo, y que no vinieran percibiendo sus retribuciones conforme al sistema de participación en el porcentaje de servicio previsto en la derogada Ordenanza Laboral, debieron adaptarse a las nuevas tablas salariales, correspondiéndoles un salario base de los establecidos en las referidas tablas salariales recogidas en el Anexo III en función del nivel salarial que les corresponda conforme a su categoría profesional y del tipo de establecimiento en que estén empleados/as. Para este proceso de adaptación se tuvo en cuenta el criterio general de compensación y absorción establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo.

No obstante la regla general establecida en el párrafo anterior, en el supuesto de que las empresas y los/las representantes legales o sindicales de los/las trabajadores/as o con los mismos hubieran acordado, como consecuencia de la supresión del sistema de participación en el porcentaje de servicio, el abono de conceptos salariales compensatorios de dicha supresión del porcentaje de servicio, se estaría a lo pactado por las partes en el acuerdo correspondiente.

En defecto de pacto expreso, y exclusivamente para aquellos/as trabajadores/as que en algún momento hayan venido percibiendo sus retribuciones mediante el sistema de participación en el porcentaje de servicio, las cantidades abonadas por dichos conceptos compensatorios de la supresión del porcentaje de servicio, no serán compensables ni absorbibles, salvo que entre empresa y trabajador/a se viniera aplicando de hecho la regla general de la compensación y absorción sobre dichas cantidades compensatorias.

Dichas cantidades compensatorias no serán revisables salarialmente.

La adaptación salarial prevista en este apartado A) debió realizarse por las empresas en el plazo de dos meses desde el 11/05/2004 fecha de la publicación del anterior Convenio Colectivo, debiendo abonarse cualquiera que sea el momento de la adaptación, las cantidades resultantes de la misma con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.004.

B) Proceso de sustitución para los trabajadores/as que hasta 2.004 percibían sus retribuciones mediante el sistema de porcentaje de servicio.

Desde el 1 de enero de 2.004, ha quedado sin aplicación el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio previsto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, excepto para las empresas que hubieran continuado aplicando este sistema tras la publicación del anterior Convenio el 11/05/2004.

Las empresas que vinieran aplicando el sistema retributivo de participación en el porcentaje de servicio hasta el año 2.004 debieron llevar a efecto, salvo pacto en contrario, su sustitución por el sistema retributivo de salario mensual en el plazo de dos meses desde el 11/05/2004, fecha de la publicación del anterior Convenio Colectivo.

Para llevar a efecto dicha sustitución, las empresas debieron calcular, como se indica a continuación, el promedio de los conceptos salariales percibidos en los doce meses inmediatamente anteriores al uno de enero de 2.004.

El cálculo del "complemento personal de porcentaje de servicio" se realizará según la siguiente fórmula liquidatoria:

- a) Se hallará la cantidad global que a cada categoría corresponda en el citado período exclusivamente por los siguientes conceptos: salario inicial o salario fijo o garantizado, porcentaje de servicio y diferencia al garantizado, y los salarios fijos o garantizados correspondientes a las pagas extraordinarias de junio y diciembre, en los doce meses inmediatamente anteriores al uno de enero de 2.004, incrementándose en el 3% por la revisión salarial del año 2.003 sobre los conceptos anteriores con excepción de lo percibido en concepto de porcentaje de servicio.
- b) A la cantidad hallada se le restará el resultado de multiplicar por catorce el salario base establecido en las tablas salariales del año 2.004 en el Anexo III para la categoría profesional que le corresponda al trabajador y la clase de empresa a la que pertenezca.

- c) La diferencia que resulte se dividirá entre doce y su resultado:
- En el caso de ser positivo, se integrará como "complemento personal de porcentaje de servicio" abonable en las nóminas mensuales del trabajador/a a partir de los dos meses siguientes a la publicación del Convenio colectivo, 11/05/2004.
- Dicho complemento no será abonado en pagas extraordinarias, no será compensable ni absorbible y no será revisable salarialmente.
- En el caso de ser negativo o igual a cero, el trabajador/a no tendrá derecho a percibir dicho complemento, asimilándose su salario base al nivel salarial que le corresponda según su categoría profesional y clase de empresa de los establecidos en el apartado C) b) de las tablas salariales del Anexo III.
- d) A partir del 1 de enero de 2.004, en los supuestos de cambio de categoría de cualquier/a trabajador/a con derecho a percibir este complemento personal, el mismo se mantendrá inalterable.

En el supuesto de cambio de categoría profesional de un trabajador/a que viniera percibiendo su retribución mediante porcentaje de servicio desde el mes de enero del año 2.004 hasta la publicación del Convenio Colectivo, la misma no afectará al cálculo anteriormente establecido, realizándose el proceso de sustitución conforme a lo establecido en el apartado B) del presente artículo.

El proceso de sustitución salarial establecido en este apartado B) de este artículo se realizará respetando las condiciones más beneficiosas establecidas en los pactos que se hayan alcanzado expresamente entre la empresa y la representación legal o sindical de los/las trabajadores/as, o en su caso, con estos, que se hayan acordado o se mantengan a la publicación de este Convenio Colectivo en materia de porcentaje de servicio.

Las empresas que ya hubieran llegado a acuerdos de sustitución del sistema salarial del porcentaje de servicio se regirán por dichos acuerdos, no siéndoles aplicable lo establecido en este proceso de sustitución del apartado B).

Segunda.- Antigüedad

Con efectos del día 4 de junio de 1.997 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del Complemento de Antigüedad regulado en el Convenio Colectivo anterior a dicha fecha, sin que tampoco fuese de aplicación lo previsto en el art. 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de la Hostelería, para todos aquellos/as trabajadores/as que iniciasen su

relación laboral en las empresas afectadas por el Convenio, a partir del día en que se publicó el mismo en el B.O.C.M. (3 de junio de 1.997).

A los trabajadores/as, que a la fecha citada mantenían relación laboral con las empresas afectadas por el mismo, se les respetará como condición "ad personam" tal complemento de antigüedad en las mismas condiciones de devengo establecidas anteriormente en el Convenio y la Ordenanza Laboral de Hostelería, complemento que seguirán devengando hasta que terminen de consolidar el tramo porcentual en que se encuentren, en función de los años de servicio.

Una vez producido el salto al tramo porcentual siguiente a la citada fecha, dichos trabajadores/as, no devengarán nuevos saltos o tramos.

Dicho complemento será el resultante de aplicar al salario fijo o garantizado, que corresponda en la fecha que se produzca el salto al tramo porcentual siguiente el porcentaje correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Antigüedad en la empresa, a la fecha de publicación del Convenio: 3-6-97 (tramos)	% Antigüedad a la fecha de publicación del Convenio: 3-6-97 (tramos)	% Antigüedad consolidada al salto siguiente (tramos)
MENOS DE 3 AÑOS	0	3%
3 AÑOS	3%	8%
6 AÑOS	8%	17%
9 AÑOS	17%	25%
14 AÑOS	25%	38%
19 AÑOS	38%	45%
24 AÑOS	45%	50%
30 AÑOS	50%	Consolidada en su 50%

Una vez que se haya obtenido el tramo porcentual siguiente o en su caso, alcanzado el 50% de antigüedad, esta antigüedad pasará a denominarse "COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA".

Este complemento salarial, que será cotizable, se mantendrá en el recibo de salarios como tal y en los términos establecidos durante el año natural en el que se haya consolidado, no siendo compensable ni absorbible, aplicándosele en los años siguientes el mismo porcentaje de revisión salarial que se fije para las Tablas Salariales de este Convenio y el que se pacte en años sucesivos.

Tercera.- Quebranto de moneda.

Exclusivamente para la categoría profesional de cajero/a y auxiliares de caja, si se les exigiera también suplir en todo caso las faltas de caja, se establece un plus de quebranto de moneda por un importe de 48,11 Euros para 2.021 y de 48,59 Euros para 2.022.

Cuarta.- Cotización

Las Empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas, debiendo dar conocimiento mensual de dichas cotizaciones (RLC y RNT) a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

En las empresas donde no exista RLT, el trabajador/a podrá solicitar la información contenida en dichos archivos relativa a su persona. Dicha información se materializará, previa solicitud por su parte, en un certificado relativo exclusivamente a su información personal contenida en dichos archivos, por lo que, en ningún caso, tendrá derecho a recibir copia de dichos documentos.

Quinta.- Se acuerda otorgar facultades a la Comisión Paritaria para proponer a la Comisión Negociadora las materias que deba necesariamente contener el presente Convenio Colectivo, a la luz de las reformas legislativas pendientes, donde se incrementan y amplían las facultades de los/as representantes de los trabajadores/as, los sindicatos y la representación patronal, a los efectos de adecuar dicha normativa al presente Convenio Colectivo.

Sexta.- Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, relativas a jornada, tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas, que se vienen disfrutando en las empresas, y que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo, deberán respetarse en su totalidad.

Séptima.- Se creará una comisión de trabajo a los efectos de estudiar propuesta sindical sobre subrogación.

Octava.- Jubilación

Ante el cambio legal relativo a la jubilación obligatoria existente en el convenio, la jubilación será objeto de regulación conforme a la legislación vigente. En caso de cambio legislativo que pudiera recuperar la obligatoriedad de la jubilación, las partes se comprometen a la adaptación del contenido de la misma a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses, ampliable por las partes, desde la

publicación de la ley, para su adaptación, tomando como parámetro la redacción del art. 39 del Convenio del año 2014. En todo caso, será requisito indispensable que se cubra la vacante por jubilación con un/a trabajador/a con contrato fijo.

Novena.- Jubilación Especial a los 64 años

Esta modalidad de jubilación desaparece a partir del 01/01/2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación, quedando su contenido a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015. En caso de cambio legislativo, las partes se comprometen a la adaptación de la misma a la nueva regulación legal, estableciendo un plazo máximo de tres meses, ampliable por acuerdo de las partes, desde la publicación de la ley, para su adaptación.

DISPOSICIONES FINALES**Primera.- Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.**

Forma parte del presente Convenio el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería, así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado Acuerdo.

Segunda.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

A) NIVELES RETRIBUTIVOS

NIVEL I

- **Jefe/a de Administración** (o Contable General, Jefe/a de Contabilidad)
Jefe/a Comercial
Jefe/a de Primera de Casinos
- **Jefe/a de Cocina**
Jefe/a de Catering
- **Jefe/a de Restaurante o Sala** (o Jefe/a de Sala, Jefe/a de Comedor, Primer/a Maitre, Maestresala, Jefe/a de Sala)
Jefe/a de Operaciones Catering (Jefe/a de Operaciones)
- **Jefe/a de Servicios de Catering**
- **Jefe/a de Servicios Técnicos**

NIVEL II -A

- **Jefe/a de Segunda de Casinos**
- **Segundo/a Jefe/a de Cocina**
- **Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala** (o Segundo/a Jefe/a de Comedor, Primer/a Encargado/a de Mostrador (Cafeterías, Bares y Salas de Fiestas y Discotecas), Segundo/a Jefe/a de Sala)

NIVEL II-B

- **Jefe/a de Partida**
Repostero/a de Catering
- **Jefe/a de Sala de Catering** (o Jefe/a de Sala)
Supervisor/a de Catering (o Supervisor/a)
Jefe/a de Sector
Segundo/a Encargado/a de Mostrador (Cafeterías, Bares y Salas de Fiestas y Discotecas)
Sumiller
Barman/Barwoman (o Barman o Barwoman)

NIVEL II-C Sector Catering

- **Oficial/a de Repostero/a de Catering**
Cocinero/a de Catering
- **Jefe/a de Equipo de Catering** (o Jefe/a de Equipo)

NIVEL III (Nivel III-A Sector Catering)

- **Recepcionista, Administrativo/a** (o Recepcionista, Tenedor/a de cuentas de clientes, Interventor/a, Contable, Oficial de 1ª, Facturista, Cajero/a)
Relaciones Públicas
Comercial
Oficial/a de Primera de Casinos
- **Cocinero/a** (o Cocinero/a)
Repostero/a (o Repostero/a)
Encargado/a de Economato (o Encargado/a de Economato y Bodega, Bodeguero/a, Encargado/a de Almacén)
- **Camarero/a** (o Camarero/a, Dependiente de Cafetería, Dependiente de Primera de Salas de Fiestas y Discotecas, Dependiente de 1ª (bares), Planchista, Cafetero/a, Cajero/a de Comedor, Segundo/a barman/barwoman)
Conductor/a de Equipo de Catering (o Conductor/a)
Ayudante de Supervisor/a
- **Encargado/a de Sección o Turno** (o Encargado/a de sala, Encargado/a de Lencería, Encargado/a de fregadores)
Lencero/a, Planchador/a, Lavadero/a
- **Especialista de Mantenimiento y Servicios** (Mecánico/a o Calefactor/a, Ebanista, Carpintero/a, Electricista, Albañil, Pintor/a, Conductor/a, Fontanero/a, Jardinero/a)

NIVEL III-B Sector Catering

- **Ayudante de Equipo de Catering** (o Ayudante de Equipo).
- **Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de instalaciones y edificios**

NIVEL IV

- **Ayudante de Recepción** (o Ayudante de Recepción, Intérprete, Conserje de Casino, Ayudante de Conserje, Ordenanza de Salón y Cobrador/a de Casinos)
Ayudante Administrativo (o Oficial del Contabilidad, Oficial de 2ª, Auxiliar de Oficina y Contabilidad, Auxiliar de Caja)
Telefonista (Telefonista de 1ª y 2ª)
Oficial/a de Segunda de Casinos
- **Ayudante de Economato** (Ayudante de Economato y Bodega)
Ayudante de Cocina (Ayudante de Cocina, Ayudante de Repostero/a, Oficial/a de Repostero/a)
Preparador/a o Montador/a de Catering (o Preparador/a)
- **Ayudante de Camarero/a** (o Ayudante de Camarero/a, Ayudante (Cafeterías), Dependiente de Segunda de Salas de Fiestas y Discotecas, Dependiente de Segunda (Bares), Ayudante de Planchista, Ayudante de Barman/Barwoman, Ayudante de Cafetero/a)
Ayudante de equipo de Catering
- **Repartidor**

NIVEL V

- Portero/a, Aparcacoches, Portero/a de Coches, Recibidor/a de accesos y de servicios, Vigilante, Botones, Cobrador/a, Taquillero/a, Guardarropa, Auxiliar de Oficina, Auxiliar de Recepción
Auxiliar de Casinos, Aspirante de Casinos
- **Auxiliar de Cocina y Economato** (o Marmitón, Pinche, Fregador/a, Mozo de Almacén, Personal de Platería)
- **Auxiliar de Preparación / Montaje de Catering**
- **Auxiliar de Limpieza** (o Personal de Limpieza, Fregador/a, Limpiador/a, Mozo de Lavandería)
- **Auxiliar de Mantenimiento y Servicios** (o Ayudante de Mecánico/a o Calefactor/a, Ayudante de Ebanista, de Carpintero/a, de Electricista, de Albañil y de Pintor/a, Lavacoches, Mozo de Billar o Salón de Recreo, Guarda Exterior)

B) CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS

CLASE A.- Restaurantes de cinco y cuatro tenedores; Bar-Restaurante de cinco y cuatro tenedores; Restaurante-Espectáculo; Salones de banquetes; Cafeterías de tres tazas; Discotecas y Salas de Baile; Salas de Fiesta; Servicios de comida y bebida en Casinos de 1ª y 2ª categoría.

CLASE B.- Restaurantes de tres tenedores; Bar-Restaurante de tres tenedores; Autoservicio de Restauración; Cafeterías de dos tazas; Bares Especiales (Pub y bares de copas, bares americanos y whisquerías); Cafés Espectáculo; Salas de Juventud; Salones de Juegos y Recreativos; Salones de Recreo y Diversión (Billares, Futbolines y similares); Servicios de comida y bebida en Casinos de 3ª y 4ª categoría.

CLASE C.- Restaurantes de dos y un tenedor; Bar-Restaurante de dos y un tenedor; Cafeterías de una taza; Chocolaterías, Heladerías, Salones de Té, Croisanterías y asimilables; Cafés-Bares; Bares; Tabernas; Bodegas.

CLASE D.- Catering

Los establecimientos de hostelería que se hallen dentro del ámbito de este Convenio y no estén literalmente recogidos en este Anexo, serán clasificados en la clase, a efectos retributivos, por cuya actividad y categoría fueran asimilables, así como todos los servicios de hostelería prestados mediante instalaciones fijas y estables o eventuales y desmontables en cines, teatros, parques de recreo e infantiles, espectáculos taurinos, pabellones de congresos y salas de concierto, conferencias o exposiciones, verbenas, fiestas populares o manifestaciones folclóricas y, en general, todos los prestados en las actividades empresariales comprendidas en el Decreto 1841/1998, de 22 de octubre, por el que se aprueba el Catálogo de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas, Establecimientos, Locales e Instalaciones (B.O.C.M. 03-11-98) o norma que le sustituya, en los que se sirvan comidas y bebidas para ser consumidas por el público.

Las empresas de Hostelería que elaboren comidas para su venta por medio de máquinas expendedoras, en sus propios centros o bajo concesión, le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, en relación con los trabajadores/as que ocupen puestos de producción, asimilándoseles a efectos salariales al tipo de empresa establecido en la Clase C.

C) TABLAS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

a) TABLAS SALARIALES 1 de enero al 31 de diciembre de 2.021. Salarios Base Mensuales.

TIPO DE EMPRESA

		A	B	C
		Euros	Euros	Euros
	I	1210,74	1168,52	1069,98
NIVEL	II - A	1126,28	1105,18	1041,82
Salarial	II - B	1112,21	1084,03	1027,73
	III	1098,14	1069,98	992,53
	IV	1041,82	1013,64	964,36
	V	985,51	957,34	929,19

		D - CATERING	EUROS
	I		1248,78
	II - A		1205,39
	II - B		1160,53
NIVEL	II - C		1118,37
Salarial	III - A		1092,60
	III - B		1048,14
	IV		1023,64
	V		1005,61

- Los aprendices percibirán un salario para el año 2.021 de 718,37 Euros.

- Tendrán derecho a la manutención a cargo de la empresa los trabajadores que presten servicios en aquellos establecimientos que tengan servicio de restaurante y / o elaboren comidas y cenas y, además, en concreto para las cafeterías y catering, si su jornada laboral coincida con el horario habitual de comidas o cenas. El importe será de 49,46 Euros.

- El plus convenio será abonado durante once meses al año de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo. Importe: 163,56 Euros.

**b) TABLAS SALARIALES 1 de enero al 31 de diciembre de 2.022.
Salarios Base Mensuales.**

TIPO DE EMPRESA

		A	B	C
		Euros	Euros	Euros
	I	1222,85	1180,21	1080,68
NIVEL	II - A	1137,54	1116,23	1052,24
Salarial	II - B	1123,33	1094,87	1038,01
	III	1109,12	1080,68	1002,46
	IV	1052,24	1023,78	974,00
	V	995,37	966,91	938,48

		D - CATERING	EUROS
	I		1261,27
	II - A		1217,44
	II - B		1172,14
NIVEL	II - C		1129,55
Salarial	III - A		1103,53
	III - B		1058,62
	IV		1033,88
	V		1015,67

- Los aprendices percibirán un salario para el año 2.022 de 725,55 Euros.

- Tendrán derecho a la manutención a cargo de la empresa los trabajadores que presten servicios en aquellos establecimientos que tengan servicio de restaurante y / o elaboren comidas y cenas y, además, en concreto para las cafeterías y catering, si su jornada laboral coincida con el horario habitual de comidas o cenas. El importe será de 49,95 Euros.

- El plus convenio será abonado durante once meses al año de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo. Importe: 165,20 Euros.

ANEXO II PLANES DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con la misma finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar con los representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación vigente.

La obligación de elaborar e implantar planes de igualdad depende del tamaño de la empresa de acuerdo con los siguientes tramos:

- a) Desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo será obligatorio para las empresas de 101 o más trabajadores.
- b) Desde el próximo 7 de marzo de 2022, será obligatorio para las empresas de 50 o más trabajadores.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

Para el cómputo de la plantilla de la empresa se estará a lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Respecto a los plazos para iniciar la negociación de los planes de igualdad se estará a lo previsto en el artículo 4 del citado Real Decreto.

El resto de las empresas deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as.

a) Concepto y contenido

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contemplarán, como mínimo, las materias establecidas por la legislación vigente.

Los planes de igualdad deben incluir a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

b) Firma del compromiso empresarial

La Dirección de la empresa firmará un compromiso que será válido a nivel de la Administración por el cual se compromete a facilitar la implantación del plan de igualdad.

c) Comisión negociadora

Para llevar a cabo la negociación de los planes de igualdad, se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as o en su defecto, los sindicatos más representativos; que tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad competente a efectos de registro, depósito y publicación.

d) Diagnóstico de la situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional

- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de establecer medidas correctoras.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes legales de los trabajadores/as, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar como mínimo, los datos desagregados por sexo-contenidos en el RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

e) Elaboración de los planes de igualdad

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- Determinación de las partes que los conciertan
- Ámbito personal, territorial y temporal
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada empresa en caso de grupo, en los términos establecidos en el art. 2.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre
- Resultados de la auditoria retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020 de 13 de octubre
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas anteriormente, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos.

f) Registro

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

g) Evaluación y seguimiento de los planes de igualdad

Una vez firmado el plan de igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

Son también cometidos de esta Comisión:

- Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del plan.
- Estudiar las denuncias que presenten los trabajadores/as por presunta vulneración del plan o del protocolo contra el acoso en el trabajo.
- Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.

- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan.
- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

ANEXO III: TABLAS SALARIALES EXCLUSIVAMENTE PARA AQUELLAS EMPRESAS QUE MANTENGAN EL SISTEMA DE PARTICIPACION DE PORCENTAJE DE SERVICIO

****** Las ocupaciones que se relacionan a continuación quedarán encuadradas en los Grupos Profesionales del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería.**

TABLAS SALARIALES 2021

Establecimientos de la sección tercera

A) Personal de comedor

OCUPACION ****	Lujo		Primera		Segunda		Tercera		Cuarta	
	Inic.	Garan.	Inic.	Garant	Inic.	Garant	Inic.	Garant	Inic.	Garant
Jefe de comedor o maestresala	108,55	1.140,88	108,55	1.140,88	107,51	1.105,50	123,22	1.031,29	123,22	1.007,05
Segundo jefe de comedor	108,55	1.101,35	108,55	1.055,84	107,51	1.002,88	123,22	927,11	-	-
Jefe de sector	108,55	1.094,62	108,55	-	-	-	-	-	-	-
Camarero	108,55	1.068,78	108,55	1.019,76	107,51	992,96	123,22	927,11	123,22	927,11
Sumiller	108,55	1.068,78	108,55	1.019,76	-	992,96	-	-	-	-
Ayudante	108,55	1.014,55	108,55	1.001,79	107,51	992,96	123,22	922,25	123,22	922,25
Aprendices	108,55	718,37	108,55	718,37	107,51	718,37	123,22	718,37	123,22	718,37

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 49,46
Plus convenio durante once meses: 163,56

B) Personal de Varios

OCUPACION	Lujo Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Contable general	1.031,29	1.022,10	1.007,26	-	-
Oficial de contabilidad	1.012,39	999,24	-	-	-
Cajero/a de comedor	1.002,59	976,65	992,91	918,47	918,47
Interventor/a	1.002,59	976,65	992,91	-	-
Telefonista	980,78	980,78	980,78	-	-
Auxiliar de oficina	1.012,39	980,04	997,73	918,47	-
Porteros/as	980,04	980,04	980,04	918,47	-
Vigilantes de noche	980,04	980,04	980,04	918,47	-
Botones	980,04	980,04	980,04	918,47	918,47
Encargada/o de lencería	980,78	980,04	980,04	918,47	918,47
Planchador/a (diario)	33,47	33,47	33,47	30,75	30,75
Aprendiz de contabilidad	718,37	718,37	718,37	718,37	718,37
Limpiador/as:					
Jornada entera	980,04	980,04	980,04	918,47	918,47
Media jornada	501,45	501,45	501,45	470,54	470,54
Costurero/a-zurcidor/a (diario)	33,47	33,47	33,47	30,75	30,75

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 49,46
Plus convenio durante once meses: 163,56

C) Personal de cocina

OCUPACION	Lujo Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Jefe de cocina	1.031,29	1.022,05	1.011,82	918,47	918,47
Segundo jefe de cocina	1.012,39	1.002,54	1.000,06	918,47	918,47
Jefe de partida	992,91	987,82	983,29	918,47	918,47
Cocinero/a	980,78	980,04	980,04	918,47	-
Ayudante de cocina	980,04	980,04	980,04	918,47	-
Repostero/a	992,91	980,04	980,04	-	-
Oficial de repostero/a	980,78	980,04	980,04	918,47	-
Ayudante de repostero/a	980,04	980,04	-	-	-
Cafetero/a	980,78	980,04	-	-	-
Ayudante de cafetero/a	980,04	980,04	-	-	-
Encargado/a economato y bodega	980,78	980,04	980,04	918,47	-
Bodeguero/a	980,04	980,04	-	-	-
Ayudante economato y bodega	980,04	980,04	-	-	-
Marmitón	980,04	980,04	-	-	-
Pinche	980,04	980,04	980,04	-	-
Aprendiz	718,37	718,37	718,37	718,37	718,90
Fregador/a	980,04	980,04	980,04	918,47	918,47
Personal de platería	980,04	980,04	980,04	-	-

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 49,46
 Plus convenio durante once meses: 163,56

D) Personal de Catering

OCUPACION	Salarios
a) Personal de cocina:	
Jefe de cocina	1.247,72
Segundo jefe de cocina	1.205,38
Jefe de partida	1.160,54
Repostero/a	1.160,54
Oficial de repostero/a	1.118,37
Cocinero/a	1.118,37
Ayudante de cocinero/a	1.023,66
Ayudante de repostero/a	1.023,66
Pinche	1.005,60
Aprendiz	718,37
Fregador/a	1.005,60
b) Personal de operaciones:	
Jefe de operaciones	1.247,72
Supervisor/a	1.073,61
Ayudante supervisor/a	1.052,56
c) Personal de sala:	
Jefe de sala	1.205,38
Jefe de equipo	1.118,37
Conductor/a de equipo de catering	1.071,17
Ayudante de equipo	1.027,59
Preparador/a	1.005,60
Auxiliar de prepar. / montaje de catering	1.005,60

El personal de los catering que elaboren comidas o tengan servicio de restaurante tendrán derecho a la manutención, cuando su jornada coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Plus convenio durante once meses: 163,56

Establecimientos de la Sección Cuarta

Cafeterías

OCUPACION	Salarios en establecimientos con servicios de Mostrador y Sala		
	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo inicial	Sueldo inicial	Sueldo inicial
Primer encargado/a	385,42	372,99	345,14
Segundo encargado/a	359,60	349,38	321,75
Dependiente	334,03	321,75	308,76
Ayudante	265,07	270,68	264,36
Aprendices	140,83	140,83	140,83
Auxiliar de caja	265,07	270,68	264,36
Cocinero/a	334,03	321,75	308,76
Ayudante de cocina	265,07	270,68	262,18
Repostero/a	331,74	319,61	306,96
Ayudante de repostero/a	256,54	264,36	252,92
Cafetero/a	331,74	319,61	306,96
Ayudante de cafetero/a	256,54	264,36	257,97
Encargado/a de almacén	273,49	287,61	270,72
Mozo de almacén	228,58	243,15	236,95
Planchista	334,03	321,75	308,76
Ayudante de plancha	265,07	270,68	264,36
Aprendices	140,83	140,83	140,83
Telefonista	209,13	206,83	198,56
Mecánico-calefactor	250,24	253,54	243,15
Portero/a	256,54	264,36	-
Fregador/a-limpiador/a	166,43	181,34	181,34
Contable	318,62	313,30	292,16
Cajero/a	256,54	264,36	257,97
Oficial de contabilidad	256,54	264,36	257,97
Auxiliar	243,84	251,25	243,15

1.- El personal de las cafeterías que elabore comidas o tenga servicio de restaurante tendrán derecho a la manutención cuando su jornada laboral coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

2.- Los trabajadores de esta sección de cafetería de sala y mostrador, que no obtengan por los salarios a que se refiere la escala anterior más la participación en el porcentaje de servicios, según cada categoría profesional, una cantidad igual o mayor a la que se establece en el cuadro siguiente para las cafeterías sin servicio de sala, percibirán como mínimo de la empresa lo que resta hasta completar los salarios correspondientes a dicho cuadro de cafeterías sin servicio de sala

Plus convenio durante once meses: 163,56

OCUPACION	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo garant.	Sueldo garant.	Sueldo garant.
Primer encargado/a	1.143,69	1.065,20	1.061,64
Segundo encargado/a	1.102,68	1.035,43	998,27
Dependiente	1.102,68	1.017,99	988,99
Ayudante	1.072,11	1.000,86	971,53
Aprendices	718,37	718,37	718,37
Auxiliar de caja	1.028,73	966,23	949,96
Varios:			
Cocinero/a	1.061,64	981,02	957,38
Ayudante de cocina	1.028,73	966,23	949,96
Repostero/a	1.072,11	1.000,86	971,53
Ayudante de repostero/a	1.028,73	966,23	949,96
Cafetero/a	1.036,08	978,46	964,65
Ayudante de cafetero/a	1.028,73	966,23	949,96
Encargado/a de almacén	1.036,08	978,46	964,65
Mozo de almacén	1.015,96	966,23	945,18
Planchista	1.061,64	981,02	957,38
Ayudante de planchista	1.028,73	966,23	949,96
Aprendices	718,37	718,37	718,37
Telefonista	1.036,08	985,79	984,10
Mecánico o calefactor	1.028,73	966,23	945,18
Portero/a	1.028,73	966,23	945,18
Fregador/a-limpiador/a	1.015,96	966,23	945,18
Oficina y contabilidad:			
Contable	1.067,38	1.000,86	-
Cajero/a	1.061,64	983,49	969,48
Oficial de contabilidad	1.067,38	1.000,86	988,99
Auxiliar de contabilidad	1.061,64	983,49	969,48

Plus convenio durante once meses: 163,56

Establecimientos de la Sección Quinta
Bares, Cafés, Cafés-Bares, Chocolaterías, Bares americanos y Whisquerías

A) Personal de Varios

OCUPACION	Especial Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Contable	1.017,01	997,73	-	-	-
Cajero/a	1.007,30	980,78	948,39	-	-
Auxiliar de Caja	980,04	980,04	939,94	-	-
Oficial Contable	1.012,39	997,73	956,09	-	-
Auxiliar de Oficina	1.007,30	980,78	948,39	939,52	934,61
Jefe de Cocina	1.070,55	1.012,39	948,39	934,61	934,61
Cocinero/a	1.007,30	980,04	948,39	932,61	-
Ayudante de Cocinero/a	980,04	980,04	948,39	927,49	927,49
Repostero/a	1.017,01	1.007,24	948,39	946,80	-
Oficial Repostero/a	1.007,30	980,78	948,39	939,52	-
Ayudante de Repostero/a	980,04	980,04	948,39	927,49	-
Aprendices	718,37	718,37	718,37	718,37	718,37
Cafetero/a	983,28	980,04	948,39	943,75	927,49
Bodeguero/a	983,28	980,04	-	-	-
Encargado/a de Almacén	983,28	980,04	948,39	-	-
Mozo de Almacén	983,28	980,04	948,39	-	-
Mecánico o Calefactor	983,28	980,04	948,39	927,49	927,49
Portero/a	983,28	980,04	948,39	927,49	927,49
Telefonista	980,04	980,04	948,39	-	-
Vigilante de noche	980,04	980,04	948,39	927,49	927,49
Fregadores/as	980,04	980,04	948,39	927,49	927,49
Personal de Limpieza:					
Media jornada	501,49	501,49	485,30	475,15	475,15
Jornada entera	980,36	980,36	948,39	927,49	927,49

Plus convenio durante once meses: 163,56

B) Personal de Mostrador
a) Cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías y heladerías

OCUPACION	Especial Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Primer encargado/a de mostrador	1.088,57	1.066,64	987,92	975,68	947,00
Segundo encargado/a de mostrador	1.064,36	1.049,29	973,73	965,86	947,00
Dependiente de primera	1.059,09	1.032,16	964,07	956,15	927,49
Dependiente de segunda	1.034,54	1.014,53	956,47	946,80	927,49
Aprendices	718,37	718,37	718,37	718,37	718,37

Plus convenio durante once meses: 163,56

b) Bares americanos y whisquerías (sólo en categoría especial)

Personal de mostrador

OCUPACION	Inicial	Garant.
Barman	108,53	1.144,17
Segundo barman	108,53	1.099,03
Ayudante barman	108,53	1.053,59
Aprendices	108,53	718,37

Plus convenio durante once meses: 163,56

C) Personal de Sala

OCUPACION	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	Inic.	Garant.	Inic.	Garant.	Inic.	Garant.	Inic.	Garant.	Inic.	Garant.
Jefe de Sala	108,53	1.121,01	108,53	1.097,94	-	-	-	-	-	-
Camarero/a	108,53	1.074,66	108,53	1.046,20	124,20	973,89	124,20	951,42	124,20	922,20
Ayudante	108,53	1.046,68	108,53	1.028,86	124,20	959,07	124,20	941,74	124,20	922,20

Por sus especiales características en cuanto a jornada de presencia y actividad laboral efectiva, a los ambigús de cines y teatros se les aplicará una deducción del 40 por 100 sobre las tablas salariales de la sección quinta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor proporcionalmente al número de horas trabajadas por día, siempre y cuando la jornada laboral no rebase de seis horas diarias. Si la jornada laboral fuese superior a las seis horas, no será de aplicación la deducción del 40 por 100.

En esta sección quinta, excepto en bares americanos y whisquerías, la manutención será a cargo de la empresa en aquellos establecimientos que elaboren comidas y/o tengan servicio de restaurante.

Plus convenio durante once meses: 163,56

Establecimientos de la Sección Sexta
A) Personal Administrativo

OCUPACION	Lujo	Primera	Segunda	Tercera
Contable	1.050,30	1.022,05	980,09	980,09
Cajero/a	1.007,31	987,82	980,09	980,09
Taquillero/a	1.007,31	987,82	980,09	980,09
Auxiliar de oficina	980,09	980,09	980,09	980,09

Plus convenio durante once meses: 163,56

B) Personal del Mostrador

OCUPACION	Especial	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
Primer encargado/a mostrador	1.069,83	1.030,58	1.011,09	996,51	988,53
Segundo encargado/a mostrador	1.045,29	1.027,38	996,51	988,53	988,53
Dependiente de primera	1.040,40	1.011,09	988,53	988,53	988,53
Dependiente de segunda	1.027,38	996,51	988,53	988,53	988,53
Aprendices	718,37	718,37	718,37	718,37	718,37

Plus convenio durante once meses: 163,56

C) Personal de bar americano

OCUPACION	Lujo		Primera		Segunda	
	Inicial	Garantiz.	Inicial	Garantiz.	Inicial	Garantiz.
Barman	108,42	1.139,11	108,42	1.117,63	107,51	1.105,56
Segundo barman	108,42	1.009,16	108,42	1.001,78	107,51	1.012,46
Ayudante de barman	108,42	964,04	108,42	964,04	107,51	964,04
Aprendices	108,42	718,37	108,42	718,37	107,51	718,37

Plus convenio durante once meses: 163,56

D) Personal de Sala

OCUPACION	Lujo		Primera		Segunda		Tercera	
	Inicial	Garant.	Inicial	Garant.	Inicial	Garant.	Inicial	Garant.
Primer jefe de sala	108,42	1.140,88	108,42	1.117,67	-	-	-	-
Segundo jefe de sala	108,42	1.099,72	108,42	1.063,69	-	-	-	-
Camarero/a	108,42	1.068,69	108,42	1.047,97	107,51	993,00	107,51	984,56
Ayudante	108,42	1.011,93	108,42	1.001,78	107,51	993,00	107,51	984,56
Aprendices	108,42	718,37	108,42	718,37	107,51	718,37	107,51	718,37

Plus convenio durante once meses: 163,56

E) Personal de Varios

OCUPACION	Lujo	Primera	Segunda	Tercera
Repostero/a	1.017,32	987,82	987,82	987,82
Oficial repostero/a	1.000,10	980,09	987,82	987,82
Ayudante	980,09	980,09	987,82	987,82
Cafetero/a	980,09	980,09	987,82	987,82
Bodeguero/a	980,09	980,09	-	-
Telefonista	980,09	980,09	987,82	987,82
Portero/a recibidor/a	980,09	980,09	987,82	-
Portero/a de servicio	980,09	980,09	-	-
Lencero/a	980,09	980,09	987,82	987,82
Vigilante de noche	980,09	980,09	987,82	987,82
Ascensorista	980,09	980,09	-	-
Botones	980,09	980,09	-	-
Encargado/a fregadores/as	980,09	980,09	987,82	987,82
Fregador/a media jornada	501,45	501,45	501,45	501,45
Fregador/a jornada entera	980,09	980,09	987,82	987,82
Personal de limpieza	988,40	988,40	987,82	987,82

Por sus especiales características a las salas de baile y discotecas que den sesiones normalmente de tarde, se aplicará una deducción de un 25 por 100 sobre el aumento establecido en la sección sexta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor y se cotizará a la Seguridad Social proporcionalmente al número de horas trabajadas por día.

Plus convenio durante once meses: 163,56

Establecimientos de la Sección Séptima
Tabernas que no sirven comidas

OCUPACION	Salario fijo
Dependiente de primera	930,11
Dependiente de segunda	928,64
Aprendiz	718,37

Plus convenio durante once meses: 163,56

Establecimientos de la Sección Octava
Casinos
A) Personal de Oficinas y Contabilidad

OCUPACION	Primera fijo	Segunda fijo	Tercera fijo	Cuarta fijo
Jefe Primera	1.200,28	1.136,94	1.112,08	1.063,38
Jefe segunda	1.103,27	1.078,25	1.071,01	1.046,18
Oficial primera	1.068,30	1.046,17	1.028,50	1.018,74
Oficial segunda	1.044,67	1.028,50	1.005,60	1.005,60
Auxiliar	1.038,77	1.011,21	1.005,60	1.005,60
Aspirante de segundo año	1.005,65	988,91	1.000,38	974,64
Aspirante de primer año	1.000,88	976,30	976,30	974,64

Plus convenio durante once meses: 163,56

B) Personal subalterno

OCUPACION	Primera fijo	Segunda fijo	Tercera fijo	Cuarta fijo
Cobrador/a	1.044,67	1.028,35	1.011,21	1.005,60
Conserje	1.071,01	1.046,17	1.005,60	1.005,60
Ayudante de conserje	1.046,17	1.028,35	1.005,60	1.005,60
Telefonista	1.038,61	1.006,38	1.005,60	-
Portero/a de acceso	1.038,61	1.006,38	1.005,60	-
Portero/a de servicios	1.038,61	1.006,38	1.005,60	-
Ordenanza de salón	1.038,61	1.006,38	1.005,60	1.005,60
Jardinero/a	1.038,61	1.006,38	1.005,60	1.005,60
Vigilante de noche	1.038,61	1.006,38	1.005,60	1.005,60
Botones	1.038,61	1.006,38	1.005,60	1.005,60
Personal de limpieza:				
Media jornada	514,12	514,12	514,12	514,12
Jornada completa	1.005,71	1.005,71	1.005,71	1.005,71

Plus convenio durante once meses: 163,56

Establecimientos de la Sección Novena
Billares y Salones de Recreo

OCUPACION	Inicial	Garant.	Fijo
Encargado/a de sala	108,81	1.116,79	-
Mozo de billar o salón de recreo	108,81	1.037,83	-
Ayudante	108,81	998,07	-
Botones-aprendiz	-	-	1.005,60
Limpiador/a de media jornada	-	-	514,12
Limpiador/a de jornada entera	-	-	1.005,71

Plus convenio durante once meses: 163,56

TABLAS SALARIALES 2.022

****** Las ocupaciones que se relacionan a continuación quedarán encuadradas en los Grupos Profesionales del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal vigente para el Sector de Hostelería.**

Establecimientos de la sección tercera

A) Personal de comedor

OCUPACION ****	Lujo		Primera		Segunda		Tercera		Cuarta	
	Inic.	Garan.	Inic.	Garant	Inic.	Garant	Inic.	Garant	Inic.	Garant
Jefe de comedor o maestresala	109,64	1.152,29	109,64	1.152,29	108,59	1.116,56	124,45	1.041,60	124,45	1.017,12
Segundo jefe de comedor	109,64	1.112,36	109,64	1.066,40	108,59	1.012,91	124,45	936,38	-	-
Jefe de sector	109,64	1.105,57	109,64	-	-	-	-	-	-	-
Camarero	109,64	1.079,47	109,64	1.029,96	108,59	1.002,89	124,45	936,38	124,45	936,38
Sumiller	109,64	1.079,47	109,64	1.029,96	-	1.002,89	-	-	-	-
Ayudante	109,64	1.024,70	109,64	1.011,81	108,59	1.002,89	124,45	931,47	124,45	931,47
Aprendices	109,64	725,55	109,64	725,55	108,59	725,55	124,45	725,55	124,45	725,55

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 49,95
Plus convenio durante once meses: 165,20

B) Personal de Varios

OCUPACION	Lujo	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo
Contable general	1.041,60	1.032,32	1.017,33	-	-
Oficial de contabilidad	1.022,51	1.009,23	-	-	-
Cajero/a de comedor	1.012,62	986,42	1.002,84	927,65	927,65
Interventor/a	1.012,62	986,42	1.002,84	-	-
Telefonista	990,59	990,59	990,59	-	-
Auxiliar de oficina	1.022,51	989,84	1.007,71	927,65	-
Porteros/as	989,84	989,84	989,84	927,65	-
Vigilantes de noche	989,84	989,84	989,84	927,65	-
Botones	989,84	989,84	989,84	927,65	927,65
Encargada/o de lencería	989,84	989,84	989,84	927,65	927,65
Planchador/a (diario)	33,80	33,80	33,80	31,06	31,06
Aprendiz de contabilidad	725,55	725,55	725,55	725,55	725,55
Limpiador/as:					
Jornada entera	989,84	989,84	989,84	927,65	927,65
Media jornada	506,46	506,46	506,46	475,25	475,25
Costurero/a-zurcidor/a (diario)	33,80	33,80	33,80	31,06	31,06

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 49,95
Plus convenio durante once meses: 165,20

C) Personal de cocina

OCUPACION	Lujo Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Jefe de cocina	1.041,60	1.032,27	1.021,94	927,65	927,65
Segundo jefe de cocina	1.022,51	1.012,57	1.010,06	927,65	927,65
Jefe de partida	1.002,84	997,70	993,12	927,65	927,65
Cocinero/a	990,59	989,84	989,84	927,65	-
Ayudante de cocina	989,84	989,84	989,84	927,65	-
Repostero/a	1.002,84	989,84	989,84	-	-
Oficial de repostero/a	990,59	989,84	989,84	927,65	-
Ayudante de repostero/a	989,84	989,84	-	-	-
Cafetero/a	990,59	989,84	-	-	-
Ayudante de cafetero/a	989,84	989,84	-	-	-
Encargado/a economato y bodega	990,59	989,84	989,84	927,65	-
Bodeguero/a	989,84	989,84	-	-	-
Ayudante economato y bodega	989,84	989,84	-	-	-
Marmitón	989,84	989,84	-	-	-
Pinche	989,84	989,84	989,84	-	-
Aprendiz	725,55	725,55	725,55	725,55	725,55
Fregador/a	989,84	989,84	989,84	927,65	927,65
Personal de platería	989,84	989,84	989,84	-	-

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 49,95
 Plus convenio durante once meses: 165,20

D) Personal de Catering

	OCUPACION	Salarios
a)	Personal de cocina:	1.260,20
	Jefe de cocina	1.217,43
	Segundo jefe de cocina	1.172,15
	Jefe de partida	1.172,15
	Repostero/a	1.129,55
	Oficial de repostero/a	1.129,55
	Cocinero/a	1.033,90
	Ayudante de cocinero/a	1.033,90
	Ayudante de repostero/a	1.015,66
	Pinche	725,55
	Aprendiz	1.015,66
	Fregador/a	
b)	Personal de operaciones:	1.260,20
	Jefe de operaciones	1.084,35
	Supervisor/a	1.063,09
	Ayudante supervisor/a	
c)	Personal de sala:	1.217,43
	Jefe de sala	1.129,55
	Jefe de equipo	1.081,88
	Conductor/a de equipo de catering	1.037,87
	Ayudante de equipo	1.015,66
	Preparador/a	1.015,66
	Auxiliar de prepar. / montaje de catering	1.260,20

El personal de los catering que elaboren comidas o tengan servicio de restaurante tendrán derecho a la manutención, cuando su jornada coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Plus convenio durante once meses: 165,20

Establecimientos de la Sección Cuarta
Cafeterías

OCUPACION	Salarios en establecimientos con servicios de Mostrador y Sala		
	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo inicial	Sueldo inicial	Sueldo inicial
Primer encargado/a	389,27	376,72	348,59
Segundo encargado/a	363,20	352,87	324,97
Dependiente	337,37	324,97	311,85
Ayudante	267,72	273,39	267,00
Aprendices	142,24	142,24	142,24
Auxiliar de caja	267,72	273,39	267,00
Cocinero/a	337,37	324,97	311,85
Ayudante de cocina	267,72	273,39	264,80
Repostero/a	335,06	322,81	310,03
Ayudante de repostero/a	259,11	267,00	255,45
Cafetero/a	335,06	322,81	310,03
Ayudante de cafetero/a	259,11	267,00	260,55
Encargado/a de almacén	276,22	290,49	273,43
Mozo de almacén	230,87	245,58	239,32
Planchista	337,37	324,97	311,85
Ayudante de plancha	267,72	273,39	267,00
Aprendices	142,24	142,24	142,24
Telefonista	211,22	208,90	200,55
Mecánico-calefactor	252,74	256,08	245,58
Portero/a	259,11	267,00	-
Fregador/a-limpiador/a	168,09	183,15	183,15
Contable	321,81	316,43	295,08
Cajero/a	259,11	267,00	260,55
Oficial de contabilidad	259,11	267,00	260,55
Auxiliar	246,28	253,76	245,58

1.- El personal de las cafeterías que elabore comidas o tenga servicio de restaurante tendrán derecho a la manutención cuando su jornada laboral coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

2.- Los trabajadores de esta sección de cafetería de sala y mostrador, que no obtengan por los salarios a que se refiere la escala anterior más la participación en el porcentaje de servicios, según cada categoría profesional, una cantidad igual o mayor a la que se establece en el cuadro siguiente para las cafeterías sin servicio de sala, percibirán como mínimo de la empresa lo que resta hasta completar los salarios correspondientes a dicho cuadro de cafeterías sin servicio de sala

Plus convenio durante once meses: 165,20

OCUPACION	3 tazas	2 tazas	1 taza
	Sueldo garant.	Sueldo garant.	Sueldo garant.
Primer encargado/a	1.155,13	1.075,85	1.072,26
Segundo encargado/a	1.113,71	1.045,78	1.008,25
Dependiente	1.113,71	1.028,17	998,88
Ayudante	1.082,83	1.010,87	981,25
Aprendices	725,55	725,55	725,55
Auxiliar de caja	1.039,02	975,89	959,46
Varios:			
Cocinero/a	1.072,26	990,83	966,95
Ayudante de cocina	1.039,02	975,89	959,46
Repostero/a	1.082,83	1.010,87	981,25
Ayudante de repostero/a	1.039,02	975,89	959,46
Cafetero/a	1.046,44	988,24	974,30
Ayudante de cafetero/a	1.039,02	975,89	959,46
Encargado/a de almacén	1.046,44	988,24	974,30
Mozo de almacén	1.026,12	975,89	954,63
Planchista	1.072,26	990,83	966,95
Ayudante de planchista	1.039,02	975,89	959,46
Aprendices	725,55	725,55	725,55
Telefonista	1.046,44	995,65	993,94
Mecánico o calefactor	1.039,02	975,89	954,63
Portero/a	1.039,02	975,89	954,63
Fregador/a-limpiador/a	1.026,12	975,89	954,63
Oficina y contabilidad:			
Contable	1.078,05	1.010,87	-
Cajero/a	1.072,26	993,32	979,17
Oficial de contabilidad	1.078,05	1.010,87	998,88
Auxiliar de contabilidad	1.072,26	993,32	979,17

Plus convenio durante once meses: 165,20

Establecimientos de la Sección Quinta
Bares, Cafés, Cafés-Bares, Chocolaterías, Bares americanos y Whisquerías
A) Personal de Varios

OCUPACION	Especial Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Contable	1.027,18	1.007,71	-	-	-
Cajero/a	1.017,37	990,59	957,87	-	-
Auxiliar de Caja	989,84	989,84	949,34	-	-
Oficial Contable	1.022,51	1.007,71	965,65	-	-
Auxiliar de Oficina	1.017,37	990,59	957,87	948,92	943,96
Jefe de Cocina	1.081,26	1.022,51	957,87	943,96	943,96
Cocinero/a	1.017,37	989,84	957,87	941,94	-
Ayudante de Cocinero/a	989,84	989,84	957,87	936,76	936,76
Repostero/a	1.027,18	1.017,31	957,87	956,27	-
Oficial Repostero/a	1.017,37	990,59	957,87	948,92	-
Ayudante de Repostero/a	989,84	989,84	957,87	936,76	-
Aprendices	725,55	725,55	725,55	725,55	725,55
Cafetero/a	993,11	989,84	957,87	953,19	936,76
Bodeguero/a	993,11	989,84	-	-	-
Encargado/a de Almacén	993,11	989,84	957,87	-	-
Mozo de Almacén	993,11	989,84	957,87	-	-
Mecánico o Calefactor	993,11	989,84	957,87	936,76	936,76
Portero/a	993,11	989,84	957,87	936,76	936,76
Telefonista	989,84	989,84	957,87	-	-
Vigilante de noche	989,84	989,84	957,87	936,76	936,76
Fregadores/as	989,84	989,84	957,87	936,76	936,76
Personal de Limpieza:					
Media jornada	506,50	506,50	490,15	479,90	479,90
Jornada entera	990,16	990,16	957,87	936,76	936,76

Plus convenio durante once meses: 165,20

B) Personal de Mostrador

a) Cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías y heladerías

OCUPACION	Especial Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Primer encargado/a de mostrador	1.099,46	1.077,31	997,80	985,44	956,47
Segundo encargado/a de mostrador	1.075,00	1.059,78	983,47	975,52	956,47
Dependiente de primera	1.069,68	1.042,48	973,71	965,71	936,76
Dependiente de segunda	1.044,89	1.024,68	966,03	956,27	936,76
Aprendices	725,55	725,55	725,55	725,55	725,55

Plus convenio durante once meses: 165,20

b) Bares americanos y whisquerías (sólo en categoría especial)

Personal de mostrador

OCUPACION	Inicial	Garant.
Barman/barwoman	109,62	1.155,61
Segundo barman	109,62	1.110,02
Ayudante barman	109,62	1.064,13
Aprendices	109,62	725,55

Plus convenio durante once meses: 165,20

C) Personal de Sala

OCUPACION	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	Inic.	Garant.	Inic.	Garant.	Inic.	Garant.	Inic.	Garant.	Inic.	Garant.
Jefe de Sala	109,62	1.132,22	109,62	1.108,92	-	-	-	-	-	-
Camarero/a	109,62	1.085,41	109,62	1.056,66	125,44	983,63	125,44	960,93	125,44	931,42
Ayudante	109,62	1.057,15	109,62	1.039,15	125,44	968,66	125,44	951,16	125,44	931,42

Por sus especiales características en cuanto a jornada de presencia y actividad laboral efectiva, a los ambigús de cines y teatros se les aplicará una deducción del 40 por 100 sobre las tablas salariales de la sección quinta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor proporcionalmente al número de horas trabajadas por día, siempre y cuando la jornada laboral no rebase de seis horas diarias. Si la jornada laboral fuese superior a las seis horas, no será de aplicación la deducción del 40 por 100.

En esta sección quinta, excepto en bares americanos y whisquerías, la manutención será a cargo de la empresa en aquellos establecimientos que elaboren comidas y/o tengan servicio de restaurante.

Plus convenio durante once meses: 165,20

Establecimientos de la Sección Sexta
A) Personal Administrativo

OCUPACION	Lujo	Primera	Segunda	Tercera
Contable	1.060,80	1.032,27	989,89	989,89
Cajero/a	1.017,38	997,70	989,89	989,89
Taquillero/a	1.017,38	997,70	989,89	989,89
Auxiliar de oficina	989,89	989,89	989,89	989,89

Plus convenio durante once meses: 165,20

B) Personal del Mostrador

OCUPACION	Especial	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
Primer encargado/a mostrador	1.080,53	1.040,89	1.021,20	1.006,48	998,42
Segundo encargado/a mostrador	1.055,74	1.037,65	1.006,48	998,42	998,42
Dependiente de primera	1.050,80	1.021,20	998,42	998,42	998,42
Dependiente de segunda	1.037,65	1.006,48	998,42	998,42	998,42
Aprendices	725,55	725,55	725,55	725,55	725,55

Plus convenio durante once meses: 165,20

C) Personal de bar americano

OCUPACION	Lujo		Primera		Segunda	
	Inicial	Garantiz.	Inicial	Garantiz.	Inicial	Garantiz.
Barman	109,50	1.150,50	109,50	1.128,81	108,59	1.116,62
Segundo barman	109,50	1.019,25	109,50	1.011,80	108,59	1.022,58
Ayudante de barman	109,50	973,68	109,50	973,68	108,59	973,68
Aprendices	109,50	725,55	109,50	725,55	108,59	725,55

Plus convenio durante once meses: 165,20

D) Personal de Sala

OCUPACION	Lujo		Primera		Segunda		Tercera	
	Inicial	Garant.	Inicial	Garant.	Inicial	Garant.	Inicial	Garant.
Primer jefe de sala	109,50	1.152,29	109,50	1.128,85	-	-	-	-
Segundo jefe de sala	109,50	1.110,72	109,50	1.074,33	-	-	-	-
Camarero/a	109,50	1.079,38	109,50	1.058,45	108,59	1.002,93	108,59	994,41
Ayudante	109,50	1.022,05	109,50	1.011,80	108,59	1.002,93	108,59	994,41
Aprendices	109,50	725,55	109,50	725,55	108,06	725,55	108,59	725,55

Plus convenio durante once meses: 165,20

E) Personal de Varios

OCUPACION	Lujo	Primera	Segunda	Tercera
Repostero/a	1.027,49	997,70	997,70	997,70
Oficial repostero/a	1.010,11	989,89	997,70	997,70
Ayudante	989,89	989,89	997,70	997,70
Cafetero/a	989,89	989,89	997,70	997,70
Bodeguero/a	989,89	989,89	-	-
Telefonista	989,89	989,89	997,70	997,70
Portero/a recibidor/a	989,89	989,89	997,70	-
Portero/a de servicio	989,89	989,89	-	-
Lencero/a	989,89	989,89	997,70	997,70
Vigilante de noche	989,89	989,89	997,70	997,70
Ascensorista	989,89	989,89	-	-
Botones	989,89	989,89	-	-
Encargado/a fregadores/as	989,89	989,89	997,70	997,70
Fregador/a media jornada	506,46	506,46	506,46	506,46
Fregador/a jornada entera	989,89	989,89	997,70	997,70
Personal de limpieza	998,28	998,28	997,70	997,70

Por sus especiales características a las salas de baile y discotecas que den sesiones normalmente de tarde, se aplicará una deducción de un 25 por 100 sobre el aumento establecido en la sección sexta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor y se cotizará a la Seguridad Social proporcionalmente al número de horas trabajadas por día.

Plus convenio durante once meses: 165,20

Establecimientos de la Sección Séptima
Tabernas que no sirven comidas

OCUPACION	Salario fijo
Dependiente de primera	939,41
Dependiente de segunda	937,93
Aprendiz	725,55

Plus convenio durante once meses: 165,20

Establecimientos de la Sección Octava
Casinos
A) Personal de Oficinas y Contabilidad

OCUPACION	Primera fijo	Segunda fijo	Tercera fijo	Cuarta fijo
Jefe Primera	1.212,28	1.148,31	1.123,20	1.074,01
Jefe segunda	1.114,30	1.089,03	1.081,72	1.056,64
Oficial primera	1.078,98	1.056,63	1.038,79	1.028,93
Oficial segunda	1.055,12	1.038,79	1.015,66	1.015,66
Auxiliar	1.049,16	1.021,32	1.015,66	1.015,66
Aspirante de segundo año	1.015,71	998,80	1.010,38	984,39
Aspirante de primer año	1.010,89	986,06	986,06	984,39

Plus convenio durante once meses: 165,20

B) Personal subalterno

OCUPACION	Primera fijo	Segunda fijo	Tercera fijo	Cuarta fijo
Cobrador/a	1.055,12	1.038,63	1.021,32	1.015,66
Conserje	1.081,72	1.056,63	1.015,66	1.015,66
Ayudante de conserje	1.056,63	1.038,63	1.015,66	1.015,66
Telefonista	1.049,00	1.016,44	1.015,66	-
Portero/a de acceso	1.049,00	1.016,44	1.015,66	-
Portero/a de servicios	1.049,00	1.016,44	1.015,66	-
Ordenanza de salón	1.049,00	1.016,44	1.015,66	1.015,66
Jardinero/a	1.049,00	1.016,44	1.015,66	1.015,66
Vigilante de noche	1.049,00	1.016,44	1.015,66	1.015,66
Botones	1.049,00	1.016,44	1.015,66	1.015,66
Personal de limpieza:				
Media jornada	519,26	519,26	519,26	519,26
Jornada completa	1.015,77	1.015,77	1.015,77	1.015,77

Plus convenio durante once meses: 165,20

Establecimientos de la Sección Novena**Billares y Salones de Recreo**

OCUPACION	Inicial	Garant.	Fijo
Encargado/a de sala	109,90	1.127,96	-
Mozo de billar o salón de recreo	109,90	1.048,21	-
Ayudante	109,90	1.008,05	-
Botones-aprendiz	-	-	1.015,66
Limpiador/a de media jornada	-	-	519,26
Limpiador/a de jornada entera	-	-	1.015,77

Plus convenio durante once meses: 165,20

(03/31.400/21)

