

---

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO**  
**Delegación Territorial en Huelva**

Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0093/2018

Fecha: 08/08/2018



Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21000585011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 2018 por los representantes, por un lado, de la Asociación Provincial de Hoteleros de Huelva; la Asociación Provincial de empresarios de Hostelería de Huelva y la Asociación Provincial de Campings de Huelva y , por otro, de los sindicatos UGT Y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en el Decreto 342/2012 de 31 de julio por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 107/2018, de 19 de junio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,

MANUEL JOSE CEADA LOSA

### **TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE HUELVA**

**CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.**

**CAPÍTULO II: SISTEMA RETRIBUTIVO.**

**CAPÍTULO III: TIEMPO DE TRABAJO.**

**CAPÍTULO IV: CONTRATACION.**

**CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES**

**CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS Y PROFESIONAL**

### **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO**

#### **ARTÍCULO 1º.- LEGITIMACIÓN, ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

Las partes que han concertado el presente convenio, son; por la representación de los trabajadores, las centrales sindicales CCOO y UGT y por la representación empresarial, La Asociación Provincial de Empresarios Hoteleros de Huelva, Asociación Provincial de Camping de Huelva y la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Huelva, reconociéndose ambas partes mutuamente como únicos representantes válidos para la negociación de este convenio.

El Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria a todas las empresas y trabajadores del Sector de Hostelería de la provincia de Huelva.



Se incluyen en él todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, cualquiera de las actividades descritas, de forma no exhaustiva, en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH) es fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal de este sector, así como a los trabajadores contratados por las mismas.

A las actividades desarrolladas en los departamentos o servicios de habitaciones y por camareras de pisos, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les será de aplicación, en los contratos formalizados a partir de 01 de enero de 2018, las condiciones económicas y laborales del vigente convenio de Hostelería, debiendo las empresas sujetas al ámbito funcional de este convenio articular las medidas necesarias para que las empresas contratistas o subcontratistas, contratadas a partir de 01 de enero de 2018, apliquen tales condiciones económicas y laborales del mismo a dicho personal externalizado.

#### **ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-**

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afectará a las relaciones laborales entre las empresas y el personal de hostelería, actividades turísticas y similares incluidos en el ámbito funcional, de toda la provincia de Huelva.

#### **ARTÍCULO 3º.- VIGENCIA.-**

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años y se extenderá, independientemente de la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral, desde la fecha 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre del año 2020.

La tablas salariales de 2018 comenzarán a regir a partir del día 1 de enero de dicho año.

Pactados los salarios y resto de conceptos económicos para 2018, 2019 y 2020, se procede a figurar en el presente Convenio las tablas salariales y demás conceptos económicos para dichos años.

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

#### **ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA, PRÓRROGA Y ULTRAActividad.**

Si alguna de las partes deseara denunciar el convenio, para negociar el siguiente, deberá presentar el correspondiente escrito de denuncia a la otra parte y a la Autoridad Laboral dentro de la primera quincena del mes de septiembre del año 2.020.

De mediar denuncia, ambas partes acuerdan fijar la primera quincena del mes de octubre del último año de vigencia del Convenio, para el comienzo de las deliberaciones de un nuevo convenio, una vez cumplido los trámites obligatorios .

De no llevarse a efecto la denuncia en las condiciones de tiempo y forma expresados, se entenderá prorrogado el presente Convenio.

Denunciado el convenio colectivo, e inclusive habiendo transcurrido más de un año desde la citada denuncia, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales hasta que se apruebe, se publique y entre en vigor uno nuevo.

#### **ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

El presente Acuerdo forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el Acuerdo, salvo que por alguna de las organizaciones firmantes se solicitara la intervención de la Comisión negociadora y ésta, en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, diera solución a la cuestión planteada, alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

#### **ARTÍCULO 6º.- GARANTÍA “AD PERSONAM”.-**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas



y condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más beneficiosa para cualquiera de sus trabajadores o trabajadoras, en relación con las pactadas en este convenio, subsistirán como garantía personal para quienes vengan gozando de ellas sin perjuicio del principio general compensatorio establecido por la Ley .

#### **ARTÍCULO 7º.- DERECHO SUPLETORIO**

En lo no previsto en este convenio se estará a lo regulado en el Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería y en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 8º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.**

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

#### **ARTÍCULO 9º.- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

Las personas trabajadoras y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

#### **ARTÍCULO 10º.- COMISIÓN PARITARIA**

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue, en su caso, debiendo tener conocimiento de la iniciación de procedimientos de inaplicación del presente Convenio y/o de la decisión de su inaplicación, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio colectivo.
- Emitir informes ante cualquier otra consulta planteada por las partes.
- Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta comisión paritaria.

Composición de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria estará compuesta por OCHO miembros, (4 por parte de las organizaciones empresariales firmantes del convenio y otros 4 por las organizaciones sindicales firmantes, 2 por U.G.T. y 2 por CC.OO).

A estos efectos, se designa como sede de la Comisión Paritaria, el Centro de Mediación y arbitraje de la Delegación de Empleo de Huelva, sito en Camino del Saladillo s/n (21007-Huelva). Cualquiera de las partes que sean notificadas del inicio de cualquier procedimiento que requiera la intervención de esta Comisión Paritaria, estará obligado a comunicar fehacientemente al resto de miembros dicha circunstancia.

2. Cada una de las partes podrá acudir a las reuniones con un asesor o asesora, que, igualmente, contará con voz pero no con voto.
3. En cualquier caso, la Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las dos representaciones Sindicales y uno de las representaciones Empresariales, habida cuenta de que con independencia del número de personas que acudan a cada reunión, los acuerdos sólo se podrán adoptar por unanimidad de ambas partes –empresarial y sindical- y, en caso contrario, se levantará acta sin acuerdo.



## CAPÍTULO II: SISTEMA RETRIBUTIVO

### ARTÍCULO 11º.- RETRIBUCIONES

Los sueldos iniciales y fijos para los años 2018, 2019 y 2020 son los que figuran en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.

- 2018: 2,5% aplicado sobre las tablas salariales y demás conceptos económico, en sus respectivos importes fijados para el año 2017, y con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2018.
- 2019: 2,5% aplicado sobre las tablas salariales y demás conceptos económico, en sus respectivos importes fijados para el año 2018.
- 2020: 2,5% aplicado sobre las tablas salariales y demás conceptos económico, en sus respectivos importes fijados para el año 2019.

### ARTÍCULO 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en la fecha del 15 de julio y otra el 15 de diciembre, en la cuantía del salario garantizado del presente Convenio, más la antigüedad a que tenga derecho.

Ambas gratificaciones se abonarán de acuerdo con el salario que se tenga reconocido en los días 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

Asimismo, tendrán derecho a percibir el día 15 de abril, una gratificación consistente en 30 días del salario garantizado, con la antigüedad.

A las personas que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo transcurrido.

### ARTÍCULO 13º.- GRATIFICACIONES DE LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE.-

Todo el personal que trabaje a partir de las doce de la noche, en los días 24 y 31 de diciembre, percibirá una gratificación especial, no salarial, de 1 11,93 € durante el año 2018, 114,72 € durante el año 2019, 1 17,60 € durante el año 2020.

### ARTÍCULO 14º.- ANTIGÜEDAD

Los aumentos de antigüedad, que no tendrán carácter acumulativo, serán de la siguiente cuantía:

- a) Un 5% sobre el salario pactado en el presente convenio, al cumplirse los tres años efectivos al servicio de la empresa.
- b) Un 10% al cumplirse los seis años.
- c) Un 17% al cumplirse los nueve años.
- d) Un 27% al cumplirse los catorce años.
- e) Un 39% al cumplirse los diecinueve años.
- f) Un 45% al cumplirse los veinticuatro años.
- g) Un 50% al cumplirse los veintinueve años, y un 2% de incremento por cada año más de servicio.

Dichos porcentajes lo serán de aplicación sobre el Salario Base del Convenio hasta el día 31 de mayo de 1997.

A partir de 1º de junio de 1997 la antigüedad se calculará aplicando estos porcentajes, no sobre el salario base, sino al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, quedando como consecuencia las cantidades que se percibían por este concepto según la fórmula anterior congeladas hasta tanto sean superadas por la nueva fórmula de cálculo aquí establecida.



A quienes al 31 de mayo de 1997 se les congeló la antigüedad en los términos que constan en el párrafo anterior, el importe que a esa fecha tenían en concepto de antigüedad, se convertirá en un complemento personal que durante el período de vigencia de este convenio se verá incrementado con el porcentaje de subida pactado para la tabla salarial.

Durante el período de vigencia de este convenio se congela el devengo y cómputo de adquisición de nuevos tramos (años, trienios, quinquenios....) de forma que la cantidad que se percibía al principio sea la misma que al final de su vigencia así como los derechos de adquisición de nuevos tramos.

#### **ARTÍCULO 15º.- COMPLEMENTO EN ESPECIE**

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

Igualmente, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa, alojamiento.

El complemento en especie de manutención podrá sustituirse mediante la entrega de la cantidad de 41,40 € mensuales durante el año 2018, 42,44 € mensuales durante el año 2019, 43,50 € mensuales durante el año 2020, siempre que así lo pida la persona interesada, salvo en cafeterías, en que la sustitución antes prevista corresponde decidirla a la empresa.

El complemento en especie de alojamiento se compensará y sustituirá mediante la entrega al trabajador o trabajadora de 11,78 € mensuales durante los meses del año 2018, 12,07 € durante los meses del año 2019, 12,37 € durante los meses del año 2020, si así lo determina la empresa.

#### **ARTÍCULO 16º.- DESGASTE DE HERRAMIENTAS.-**

Todo el personal de cocina que ponga al servicio de la empresa sus utensilios particulares (cuchillos, espátulas, etc.) percibirá de la empresa la cantidad de 41,33 € trimestrales durante los trimestres del año 2018 afectados por la vigencia de este convenio, 42,36 € durante el año 2019, 43,42€, durante el año 2020, por el concepto de desgaste de herramientas.

#### **ARTÍCULO 17º.- PLUS DE DESPLAZAMIENTO.-**

Tendrán derecho a percibir el plus de desplazamiento quienes tengan su residencia fuera de los límites urbanos en los que esté enclavado su centro de trabajo, teniéndole que abonar la empresa, la cantidad de 62,96 € al mes durante los meses del año 2018 afectados por la vigencia de este convenio, 64,53 € durante el año 2019, y 66,14 € durante el año 2020, con independencia del lugar de residencia, y siempre y cuando la empresa no ponga el medio de transporte.

Los trabajadores/as, que a la entrada en vigor del presente convenio, venían percibiendo, en concepto de Plus de Desplazamiento, una cantidad superior a la anteriormente reseñada, mantendrán dicha cantidad como condición más ventajosa.

Para el personal que al comienzo de la misma o una vez terminada su jornada laboral, no encuentren medio de locomoción urbana y tampoco los tengan propios, cada empresa facilitará a su cargo el medio de locomoción necesario para su desplazamiento a los domicilios respectivos.

Se adopta el acuerdo de constituir una Comisión de estudio para la conversión de este Plus de Desplazamiento en Un Plus de Productividad.

#### **ARTÍCULO 18º.- TRABAJOS NOCTURNOS.-**

La nocturnidad se retribuirá específicamente de la siguiente forma:

A las personas cuya actividad se desarrolle permanente y completamente en turno de noche percibirán un complemento consistente en un 10% de sus salarios regulados en el presente convenio más la antigüedad.

Quienes eventualmente sustituyan a alguien con turno de noche, percibirán un 25% de sus salarios por hora trabajada durante el período de sustitución.



El personal cuya actividad no se desarrolle completamente dentro del período nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio ya que se han establecido atendiendo a su propio horario de trabajo.

### **CAPÍTULO III: TIEMPO DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 19º.- JORNADA DE TRABAJO.-**

La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales; la jornada anual será de 1.808 horas de trabajo efectivo. Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de nueve horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancia entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para los trabajadores y trabajadoras y en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Hora de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros de horario tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo. No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche, salvo en los cambios de turno.

La concreción del turno de trabajo corresponderá al trabajador /a en el caso de que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará necesariamente del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado salvo en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana. Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

En lo referente a interrupciones por comida, en jornada partida, y cuando uno de los tramos sea igual o superior a 5 horas continuadas, y en jornada continuada, se dispondrá de 30 minutos de descanso para "el bocadillo" que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La hora extraordinaria se compensará por hora y media de descanso o se abonará con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

En aquellos centros de trabajo que tengan 4 ó más trabajadores personas trabajando, todos ellos disfrutarán de dos días de descanso semanal. Si tienen 6 ó más trabajadores, los dos días serán continuados.

En los centros de trabajo de menos de cuatro trabajadores, en plantilla, todos ellos disfrutarán de 48 horas de descanso semanal continuadas.

#### **ARTÍCULO 20º.- VACACIONES.-**

El personal afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos, dentro del año natural, y pudiéndose fraccionar tan sólo en dos veces por acuerdo entre, la empresa y la persona trabajadora, percibiendo ésta las retribuciones a que tengan derecho.



Cuando los días festivos abonables y no recuperables, incluido el día 29 de julio –festividad de Santa Marta coincidan con los días de descanso semanal, aquellos no serán computados como tales, quedando pendiente su disfrute o el abono de los mismos, previo acuerdo entre las partes y conforme a lo legalmente establecido.

Serán recuperables en otro momento los días festivos que coinciden con el día de descanso semanal.

Se percibirá una Bolsa de Vacaciones de 81,73 € durante el año 2018, 83,77 € durante el año 2019, 85,86 € durante el año 2020.

Si comenzado el disfrute vacacional, se causa baja por IT por accidente grave o enfermedad grave que requieran hospitalización, se interrumpirá el período de vacaciones, disfrutando los días que queden pendientes al producirse el alta, o cuando la empresa y la persona afectada acordasen. El trabajador o trabajadora deberá aportar el correspondiente parte de baja laboral con especificación de la gravedad.

#### **ARTÍCULO 21º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-**

El personal incluido en este convenio tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas que soliciten, por las causas y plazos que a continuación se relacionan:

- a) En caso de matrimonio, 15 días.
- b) Por Nacimiento de hijo/a, 4 días.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, si se produce dentro de la provincia; y 4 días si se produce en el resto de España.

En los casos intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días, si se produce dentro de la provincia; y 4 días si se produce en el resto de España.

- d) Por matrimonio de una familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día si es en la localidad de residencia, 2 días si es dentro de la provincia, y 3 días en el resto de España.
- e) Por traslado del domicilio habitual, 2 días si es dentro de la provincia y 3 días en el resto de España.
- f) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes cuando la persona trabajadora realice estudios, justificando su asistencia a los mismos, con un máximo de dos convocatorias.
- g) Dos días por asuntos propios, siempre que se avise con la suficiente antelación y no sea solicitado por más de un 5% de la plantilla simultáneamente. Serán proporcionales al tiempo de contratación durante cada año natural con un mínimo de cuatro horas para los contratos de duración inferior a tres meses.
- h) En caso de adopción o acogimiento, 5 días.

#### **ARTÍCULO 22º.- PAREJAS DE HECHO.**

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que estén inscritas como tal en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

### **CAPÍTULO IV: CONTRATACIÓN**

#### **ARTÍCULO 23º.- EMPLEO INDEFINIDO.**

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece, para todas las empresas incluidas en el ámbito del convenio que tengan 9 o más, personas en plantilla, que los contratos de duración indefinida (fijos y discontinuos) supondrán un 40% de la totalidad del personal de la empresa que se trate.





En las empresas de temporada no se aplicará dicho porcentaje durante el periodo sin actividad.

Para calcular este porcentaje se tendrá en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año por todas las personas trabajadoras del establecimiento, incluidas las de prestación de servicios y subcontratación, dividido por 360 días naturales, estarán excluidas las extras, de forma que, para 2014, se tomará como referencia las jornadas realizadas durante 2013, y así sucesivamente para el periodo de vigencia del Convenio.

Para las empresas de temporada, el número de días que se utilizarán para la división será la media de los días trabajados en temporada de cada establecimiento.

#### **ARTÍCULO 24º.- CONTRATOS DE TRABAJO FIJOS DISCONTINUOS.-**

En el caso de que alguna empresa proceda a la contratación de personal para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, entendiéndose por tal aquél que se encuentra definido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, deberá respetarse el orden y la forma que se determina a continuación, pudiendo el trabajador o trabajadora, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- 1º Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación no se produjera ésta.
- 2º Cuando una persona fuera excluida por la contratación alguien con menor antigüedad en la misma especialidad.

Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo establecido y deberá figurar en él una indicación sobre la duración estimada de la actividad así como sobre la forma y orden de llamamiento establecido en este convenio, dejando constancia igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

El llamamiento deberá efectuarse cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados/as en forma fehaciente, por escrito y/o de manera telemática (preferentemente vía SMS, WhatsApp, o cualquier otro sistema de mensajería) y por orden de antigüedad de cada especialidad. A tal efecto las empresas elaborarán una relación de personas con nombre, apellidos, antigüedad y categorías que se expondrá públicamente y se notificará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

#### **ARTÍCULO 25º.- CONTRATO DE DURACION DETERMINADA.-**

A tenor de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que en los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se producen, el período máximo dentro del cual se podrán realizar los mismos será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

### **CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 26º.- BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-**

En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, producido durante la vigencia de este Convenio, las empresas complementarán a su cargo una cantidad suficiente para que el trabajador alcance el 100 por 100 de su salario entre lo que perciba por Ley y lo que percibiría en cada momento en este convenio, o sea, sueldo garantizado, más antigüedad, inclusive en las pagas extraordinarias.

Se tendrá derecho a dicha prestación económica desde el primer día.

Las empresas tendrán la facultad de que por el médico de empresa o por el que se designe, sea visitado en su domicilio y reconocido cuantas veces se estime necesaria. Del informe emitido por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.



La cantidad que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrá el carácter de compensación o indemnización por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida la cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

Las partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión de Trabajo, conformada por los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, al objeto de buscar alguna fórmula que permita luchar contra el absentismo. En el caso de alcanzar un acuerdo en el seno de esta Comisión de Trabajo, dicho acuerdo se incorporará al texto del presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 27º.- ROPA DE TRABAJO.-**

Correrá a cargo de las empresas, teniendo una renovación anual. Se tendrá derecho a dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, incluidos los zapatos.

#### **ARTÍCULO 28º.- PREMIO DE FIDELIDAD Y CONSTANCIA EN LA EMPRESA.-**

Al personal que cese voluntariamente con al menos 60 años cumplidos y diez años de antigüedad al servicio de la empresa, se le concederá un premio de fidelidad y constancia, equivalente a dos mensualidades del salario garantizado incrementada con la antigüedad correspondiente; si lleva veinte años, cuatro mensualidades; si lleva veinticinco años, cinco mensualidades, aumentando en una mensualidad por cada cinco años.

No percibirán las indemnizaciones pactadas quienes cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder a la persona trabajadora de la seguridad social, y la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

En la consideración de que este artículo no contempla ningún concepto susceptible de ser externalizado a tenor de lo dispuesto en la ley , las partes convienen en acordar esta cláusula de vinculación a la totalidad expresa de manera que si en algún momento surgiera cualquier eventualidad que pusiera en entredicho esta circunstancia y máxime si alguna empresa se viera afectada por denuncia o expediente administrativo alguno al respecto, el presente convenio en su totalidad se considerará nulo a todos los efectos y la negociación del mismo se retrotraerá al momento anterior al de su firma sin que ninguna de las partes se viera comprometida por las concesiones o contrapartidas que se hubiesen otorgado para llegar a la firma del mismo, debiendo continuarse las negociaciones a partir de ese momento.

#### **ARTÍCULO 29º.- GRATIFICACIONES ESPECIALES POR MATRIMONIO**

Todo el personal de la empresa afectada por este convenio, tanto masculino como femenino, tendrá derecho, cuando contraiga matrimonio, a percibir con cargo a la empresa, una gratificación especial, consistente en una mensualidad del salario garantizado en el anexo nº 1 de este convenio, incluida su antigüedad correspondiente; si por el acto del matrimonio un trabajador o trabajadora afectado/a por el presente convenio, rescinde su relación laboral con la empresa, percibirá por este concepto, quince días de salario garantizado además de la mensualidad anterior .

La cuantía de esta gratificación será proporcional al tiempo de contratación, entendiéndose que el personal fijo discontinuo tendrán derecho al mismo en su integridad, con independencia de los días de trabajo anuales.

#### **ARTÍCULO 30º.- BOLSA DE ESCOLARIDAD.-**

A quienes tengan hijos/as en edad escolar y que cursen estudios en Educación Infantil (primer y segundo ciclo), Primaria, Secundaria, Bachiller , Formación Profesional, Universitaria y asimilados que justifiquen su matrícula en el curso que estén desarrollando, así como hijos o hijas, - con alguna discapacidad, las empresas les abonarán una ayuda de 82,27 € por curso e hijo o hija durante el año 2018, 84,33 € durante el año 2019, y 86,44 € durante el año 2020.



Dicha ayuda se hará extensiva a la persona trabajadora cuando sea ella la que curse alguno de los referidos estudios, debiéndose justificar la matrícula de la misma forma.

Esta cantidad se abonará en septiembre, fijándose la fecha del día 15 del citado mes como tope máximo para percibir dichas cantidades. Al objeto de que quienes tengan la condición de temporeros/as, puedan tener acceso al importe de dichas gratificaciones, éstas serán prorrateadas por sextas partes percibiendo a la finalización del contrato de trabajo las partes proporcionales a que tengan derecho, con arreglo al tiempo trabajado.

En el caso de que las dos personas progenitoras trabajen en la misma empresa sólo tendrá derecho a percibir la ayuda uno o una a su elección.

#### **ARTÍCULO 31º.- TRABAJADORES CON INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.-**

En los centros de trabajo con más de 25 personas trabajadoras, en el caso de que una de ellas sea declarada en IPT (Incapacidad para su puesto de trabajo), la empresa deberá solicitar un informe al Servicio de Prevención concertado, ya sea propio y ajeno, quién lo emitirá en un plazo máximo de 15 días, acerca de los puestos de trabajo que pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida. Dicho informe será notificado al Comité de Seguridad y Salud. En caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo en estas condiciones, la empresa deberá indemnizarle con la cantidad de 4.197,20 € durante el año 2018, 4.302,14 € durante el año 2019, y 4.409,70 € durante el año 2020.

A estos efectos las empresas podrán concertar una póliza de Seguros que cubra dicha eventualidad.

#### **ARTÍCULO 32º.- PÓLIZA DE SEGUROS.-**

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores y trabajadoras o, en su caso, a sus derecho habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, una indemnización de 23.356,14€ durante el año 2018, 23.940,05€ durante el año 2019, y 24.538,10 € durante el año 2020.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral.

El incremento de la indemnización con respecto a la establecida en el convenio anterior, entrará en vigor transcurridos 15 días desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS Y PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO 33º.- CLASIFICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS.-**

Se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio.

#### **ARTÍCULO 34º.- CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS.-**

Se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio.

### **CAPÍTULO VII OTRAS DISPOSICIONES**

#### **ARTÍCULO 35º.- MUJERES EMBARAZADAS.-**

A partir del 5º mes de embarazo y dentro de las posibilidades de organización del centro de trabajo, la trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo idóneo a su estado si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original.

Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo la trabajadora embarazada pasará a situación de IT y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.



**ARTÍCULO 36º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-**

Asimismo, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el ALEH, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 37º.- DERECHOS SINDICALES.-**

En materia de derechos sindicales Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.

Cualquier miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal podrá acumular para sí mismo las horas sindicales del resto de sus compañeros/as de su misma empresa y dentro de cada mes correspondiente, contando con la autorización por escrito de los delegados/as que le ceden sus horas, no podrá acumular sus propias horas ni las de sus compañeros/as para otros meses.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNICA**

Se reconoce, desde la entrada en vigor de este convenio, la adscripción profesional de las camareras/os de piso del Grupo IV en lugar del Grupo V, del anterior Convenio. Igualmente, se procede a la adscripción profesional de la Subgobernanta del Grupo III al Grupo II del anterior Convenio, y la adscripción de la Gobernanta del Grupo II al Grupo I del anterior Convenio.

A efectos económicos se establece un sistema transitorio de convergencia salarial consistente en incrementar cada año y durante el periodo 2018-2022, adicionalmente al incremento salarial pactado para todo el ámbito personal de este convenio, la parte alícuota resultante de dividir la diferencia económica existente entre ambos Grupo Profesionales entre cinco, esto es el 1,14% en el caso de las categorías de camareras/os de piso, un 2,78% para la de subgobernanta y un 1,92% para la de gobernanta. Resultando las cantidades siguientes para los años 2018,2019, 2020:

**CAMARERAS/OS DE PISO:**

2018 (2,5% del grupo V del anterior Convenio más el 1,14%):

- A: 1083,53 €
- B: 1042,35 €
- C: 1021,70 €
- D: 980,55 €

2019 (2,5% del importe establecido en el 2018 (apartado anterior) más el 1,14%):

- A: 1138,38 €
- B: 1095,12 €
- C: 1073,43 €
- D: 1030,19 €

2020 (2,5% del importe establecido en el 2019 (apartado anterior) más el 1,14%):

- A: 1166,84 €
- B: 1122,5 €
- C: 1100,26 €
- D: 1055,94 €

**SUBGOBERNANTA:**

2018 (2,5% del grupo TERCERO del anterior Convenio más el 2,78%):

- A: 1205,32 €
- B: 1142,47 €
- C: 1100,67 €
- D: 1137,87 €



2019 (2,5% del importe establecido en el 2018 (apartado anterior) más el 2,78%):

A: 1266,34 €

B: 1200,32 €

C: 1156,39 €

D: 1090,41 €

2020 (2,5% del importe establecido en el 2019 (apartado anterior) más el 2,78%):

A: 1298,00 €

B: 1230,32 €

C: 1185,30 €

D: 1117,67 €

#### **GOBERNANTA:**

2018 (2,5% del grupo SEGUNDO del anterior Convenio más el 1,92%):

A: 1361,42 €

B: 1278,49 €

C: 1236,94 €

D: 1174,66 €

2019 (2,5% del importe establecido en el 2018 (apartado anterior) más el 1,92%):

A: 1430,34 €

B: 1343,21 €

C: 1299,56 €

D: 1234,13 €

2020 (2,5% del importe establecido en el 2019 (apartado anterior) más el 1,92%):

A: 1466,10 €

B: 1376,79 €

C: 1332,05 €

D: 1264,98 €

Para los años 2021 y 2022, con independencia de los incrementos pactados para esos años, se le sumará a las camareras/os de piso el 1,14%, a las subgobernanta 2,78% y a las Gobernanta 1,92%, para garantizar así a cada una de las categorías descritas la equiparación salarial al grupo IV, II, I respectivamente.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL:**

Las partes firmantes del presente convenio constituirán una comisión de trabajo al objeto de adaptar las categorías profesionales recogidas en este convenio a lo dispuesto en esta materia en el ALEH. Si la comisión de trabajo alcanzase un acuerdo en esta materia en el transcurso de la vigencia de este convenio se constituirá una nueva mesa negociadora para incluir el citado acuerdo en el texto del convenio.

#### **ANEXO I**



<u>GRUPO</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>
	<b>2018</b>	<b>2018</b>	<b>2018</b>	<b>2018</b>
<u>PRIMERO</u>	1464,87	1377,19	1295,73	1234,59
<u>SEGUNDO</u>	1336,38	1254,98	1214,19	1153,06
<u>TERCERO</u>	1173,49	1112,31	1071,61	1010,47
<u>CUARTO</u>	1132,73	1071,61	1030,88	990,14
<u>QUINTO</u>	1071,61	1030,88	1010,47	969,76
<u>SEXTO</u>	969,76	929,02	908,62	867,91
<u>SÉPTIMO</u>	735,90	735,90	735,90	735,90

<u>GRUPO</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>
	<b>2019</b>	<b>2019</b>	<b>2019</b>	<b>2019</b>
<u>PRIMERO</u>	1501,49	1411,62	1328,13	1265,46
<u>SEGUNDO</u>	1369,79	1286,35	1244,55	1181,89
<u>TERCERO</u>	1202,83	1140,12	1098,40	1035,73
<u>CUARTO</u>	1161,05	1098,40	1056,66	1014,89
<u>QUINTO</u>	1098,40	1056,66	1035,73	994,01
<u>SEXTO</u>	994,01	952,24	931,34	889,61
<u>SÉPTIMO</u>	735,90	735,90	735,90	735,90

<u>GRUPO</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>
	<b>2020</b>	<b>2020</b>	<b>2020</b>	<b>2020</b>
<u>PRIMERO</u>	1539,03	1446,91	1361,33	1297,09
<u>SEGUNDO</u>	1404,04	1318,51	1275,66	1211,44
<u>TERCERO</u>	1232,90	1168,62	1125,86	1061,62
<u>CUARTO</u>	1190,07	1125,86	1083,07	1040,27
<u>QUINTO</u>	1125,86	1083,07	1061,62	1018,86
<u>SEXTO</u>	1018,86	976,05	954,62	911,85
<u>SÉPTIMO</u>	740,66	740,66	740,66	740,66

## ANEXO II

### CLASIFICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS Y SIMILARES.-

Los establecimientos hoteleros y similares afectados por el presente convenio se clasifican:

#### A) Por sus funciones.

- 1º.- ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJES: Hoteles, Hoteles-Apartamentos, Albergues, Residencia- Apartamentos, Moteles, Campings, Pensiones, Fondas, Casas de Huéspedes, Posadas y Casas Rurales.
- 2º.- ESTABLECIMIENTOS DE RESTAURACIÓN.- Restaurantes, Mesones, Casas de comida y Tabernas que sirven comidas.
- 3º.- ESTABLECIMIENTOS DE RECREO Y ESPARCIMIENTO.- Salas de Fiestas, Discotecas, Salas de Bailes, Clubs nocturnos, –Billares, Salones de Recreo y Casinos.
- 4º.- VARIOS.- Cafeterías, Bares Americanos, Cervecerías, Chocolaterías y similares y Heladerías.



**B) Por su categoría:**

CLASE A.- Hoteles y hoteles-apartamentos de 5 y 4 estrellas, apartamentos de lujo y 1ª, Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Cafeterías de lujo, Bar americano de lujo y de primera, Cafés Bares de 1ª especial, Clubs de noche de lujo y primera, Salones de lujo y de primera.

CLASE B.- Hoteles de 3 estrellas, Apartamentos de 2ª, Restaurantes de 3 tenedores, Cafés y Cafés Bares de 2ª, Cafeterías de 1ª, Clubs de Noche de 2ª, Salones de Recreo de 2ª, Campings de 1ª, Casas Rurales y Salas de Fiestas de 1ª.

CLASE C.- Hoteles de 2 Estrellas, Apartamentos de 3ª, Restaurantes de 2 tenedores, Hostales de 3 y 2 Estrellas, Cafeterías de 2ª, Cafés y Cafés Bares 3ª, Campings de 2ª, “Tablaos” Flamencos, Discotecas, Bares EA y EB, Salas de Fiestas de 2ª y Albergues.

CLASE D.- Hoteles de 1 Estrella, Hostales de 1 Estrella, Cafés y Cafés Bares de 4ª, Pensiones, Fondas y Casas de Huéspedes, Restaurantes de 1 Tenedor.

Todos los establecimientos que resulten afectados por este convenio y no se hallen literalmente recogidos en este anexo, serán clasificados con la categoría y función de los mismos.

La Comisión Paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones clasificatorias necesarias que exijan la adecuación actualizada a las distintas situaciones.

**CLASIFICACIONES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS.-**

**GRUPO PRIMERO.-** Gobernanta/e general, Contable general, Jefe/a de Personal, Jefe/a Comercial, Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Comedor, Primer/a encargado/a de cafetería, Jefe/a de Sala de Fiesta y Clubs de noche, Barman en bares americanos y hoteles y Conserje de primera.

**GRUPO SEGUNDO.-** Sub-gobernanta/e, Segundo/a Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Servicios Técnicos, Segundo/a Jefe de Cocina, Segundo/a Encargado/a de Cafetería, Segundo/a Jefe/a de Comedor, Jefe/a de Animación, Jefe/a de ventas, Cajero/a General, Barman segundo en bares americanos y hoteles, Interventor/a y encargado/a sala de billares, Segundo/a Conserje y Jefe/a de Economato y de Bodega.

**GRUPO TERCERO.-** Sub-gobernanta/e, Jefe/a de Sector, Jefe/a Repostero, Primer/a Encargado/a de Mostrador, Encargada/o de Lencería y Lavadero, Contable, Oficial Administrativo, comerciales con titulación, animadores/as Recepcionista, Conserje, Conserje de noche, Telefonista de primera, Encargada/o de Departamento, Jefe/a de Partida, Servicios Auxiliares, (Oficiales de primera).

**GRUPO CUARTO.-** Camarera/o de pisos, Encargado/a de mostrador, cocinero/a, camarero/a, Recepcionista - Conserje Clase D, o oficial repostero/a, cajero/a comedor, cafetero/a, encargada/o de pisos clase D, comercial sin titulación, planchista (Cafeterías y Bares), animador/a, Dependientes/as, Telefonistas, Auxiliares Administrativos, Ayudante de Conserje, Calefactor/a, Vigilante de noche, Servicios Auxiliares (Oficiales de 2ª y 3ª).

**GRUPO QUINTO.-** Conductor/a de ómnibus, Mozo/a de billares, Ayudante de recepción, Ayudante/a de cocina, Ayudante/a de repostería, Ayudante/a de economato - bodega, Ayudante/a de camarero, Ayudante/a de calefactor/a, Ayudante de cafetero/a, Ayudante/a de animación, Ordenanza de Salón, Portero/a de acceso, Mozo/a de equipajes, Lenceras/os, Lavanderas/os y Limpiadoras/aes, Valet, Ayudante de planchista, Servicios auxiliares (Ayudantes), Ayudante de dependiente/a.

**GRUPO SEXTO.-** Camarera/o de pisos clase D, Fregadores/as, Pinche de cocina, Botones mayores de 18 años, aprendices/as mayores de 18 años, Portero/a de acceso clase D, Ayudante camareros/as clase D, Lenceras/os, Lavanderas/os, Costureras/os, y Limpiadores/as clase D.

**GRUPO SÉPTIMO.-** Botones de 16 a 18 años y aprendices de 16 a 18 años. Todos el personal que no se hallen literalmente recogidos en este Anexo, serán clasificados con la categoría y función de los mismos.

La Comisión Paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones.

