

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 2.532/16

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

#### Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2016, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA". (Código de convenio: 05000065011982).

Con fecha 10 de octubre de 2016 D. Fernando Arribas Carretero, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la Actividad de Hostelería, solicitó la inscripción de dicho convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme se prevé en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 20 de octubre de 2016 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas.

En cumplimiento de ese requerimiento - a cuyo contenido se accedió el día 21 de octubre de 2016 - con fecha 28 de octubre de 2016 se presentó el nuevo texto del convenio colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.-** Ordenar la inscripción del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA" en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

- **Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 31 de octubre de 2016.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD  
DE HOSTELERÍA  
CAPÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en Avila y su provincia.

**Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.**

Las cláusulas de este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de empresas y trabajadores que presten sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siendo su ámbito funcional de aplicación, el regulado en el artículo 4 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, publicado en el B.O.E. de fecha 21 de mayo de 2015.

**Artículo 3º: VIGENCIA Y DURACIÓN.**

Con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P., este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016. Su duración será de dos años, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2017.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes: Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociaciones dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2018.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuara rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

**Artículo 4º.- COMPENSACIÓN, GARANTÍA Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento o las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia propia si, estimadas globalmente y en cómputo anual, superan las pactadas en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras acordadas.

**Artículo 5º.- RESPETO A LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Todas las condiciones económicas y de otra índole establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se estipulan con el carácter de mínimas, por lo que los

pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

#### **Artículo 6º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Del mismo modo se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

### **CAPÍTULO SEGUNDO CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 7º.- CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.**

A) Periodo de prueba: En dicha materia se estará a lo dispuesto en los artículos 20 a 27 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el B.O.E. de fecha 21 de mayo de 2.015.

B) Todo trabajador o trabajadora tendrá la posibilidad de ascender de su categoría al cabo de dos años de trabajo en la misma empresa. Si por cualquier circunstancia quedara alguna vacante o se hubiera de aumentar la plantilla, siempre tendrá derecho a cubrirla uno de la misma empresa por antigüedad o examen. En todas las pruebas de examen y oposición para ascenso de categoría estarán siempre presentes como miembros del Tribunal los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o los representantes elegidos por los tratadores para el fin.

C) La empresa, en caso de necesidad y previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría, por un período no superior a dos meses seguidos o cuatro alternos, durante un año, percibiendo en dicho período la retribución correspondiente a dicha categoría. Superando dicho plazo el trabajador consolidará la nueva categoría.

D) La Empresa tendrá la obligación de entregar a los Delegados de Personal o Comité de Empresa la relación de personal con sus categorías correspondientes, así como exponer esta relación en los tabloneros de anuncios.

E) Cese Voluntarios: El trabajador o trabajadora podrá desistir por decisión propia de la relación laboral en cualquier momento, sin más requisitos que el preaviso escrito con quince días de antelación.

#### **Artículo 8º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho

meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. A la terminación del Contrato si el empresario no lo transforma en Indefinido, él trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario bruto por año de servicio. Asimismo, los contratos que estén en vigor a la firma de este Convenio, se acogerán a lo dispuesto en el presente artículo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

#### **Artículo 9º.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.**

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente, y la que en el futuro pueda promulgarse.

#### **Artículo 10º.- CONTRATOS FORMATIVOS.**

##### **1. Contrato en Prácticas.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el B.O.E. de fecha 21 de mayo de 2.015, con sujeción en todo caso a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

##### **2. Contrato para la formación y el aprendizaje.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 30 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el B.O.E. de fecha 21 de mayo de 2.015, con sujeción en todo caso a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

#### **Artículo 11º.- TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL**

Tendrán consideración de Fijos-discontinuos a tiempo parcial todos los trabajadores que a la firma del presente Convenio formen parte ya de la plantilla de la empresa con este tipo de contratación.

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector, siempre y cuando haya trabajo que los justifique, podrán realizarse contratos suscritos bajo la modalidad de fijos discontinuos a tiempo parcial.

En el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial deberá de figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, su distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria. Incluidos los días en que el trabajador presta servicios.

Llamamiento: Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial serán llamados por orden de antigüedad, dentro de cada categoría y grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar.

En las interrupciones de contrato se seguirá el orden inverso de antigüedad.

Si el trabajador fijo discontinuo a tiempo parcial, debidamente llamado, no se presenta al llamamiento en la fecha indicada, sin comunicar causa justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato por dimisión del mismo

#### **Artículo 12º.- PLURIEMPLEO.**

Para luchar contra el intrusismo y fomentar el empleo, las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio que realice jornadas de más de siete horas diarias en otras empresas y siempre a través de la Oficina de Empleo.

#### **Artículo 13º.- REQUISITO PREVIO AL CESE.**

La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador, en los casos y forma legalmente establecidos, con anterioridad a la extinción de la relación laboral, facilitándosele la liquidación correspondiente para que el mismo pueda comprobar si es o no correcta.

El trabajador podrá pedir que un representante de los trabajadores esté presente a la firma del finiquito.

#### **Artículo 14º.- CARNET DE MANIPULADOR.**

Todo trabajador deberá estar en posesión del carnet de manipulador, para su trabajo habitual, el cual se le debe facilitar el empresario a través de Organismos o academias, corriendo el importe de la obtención del mismo, a cargo del empresario.

#### **Artículo 15º.- ROPA DE TRABAJO.**

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, como mínimo 2 veces al año, incluyendo como ropa de trabajo los zapatos, zuecos o similares.

### **CAPÍTULO TERCERO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 16º.- CRITERIOS GENERALES.**

En materia de clasificación profesional se estará a lo establecido en el capítulo II, artículos 11 al 18, del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el B.O.E. de fecha 21 de mayo de 2.015.

#### **Artículo 17º: CATEGORÍAS DE ESTABLECIMIENTOS.**

Las tres categorías a que se refieren las tablas salariales, son las correspondientes a los siguientes establecimientos:

1ª Categoría: hoteles de 5, 4 y 3 estrellas, restaurantes 4 y 3 tenedores, bares y Cafés-bares de primera categoría, bares americanos, tabernas inglesas, pubs, whiskerías, disco-pubs, discotecas, salones de té, tablaos.

2ª Categoría: Hoteles, hostales y pensiones de 2 estrellas, restaurantes de 2 tenedores, bares y Cafés-bares de segunda categoría, cervecerías, heladerías, camping de 1ª y 2ª categoría, self-service, hamburgueserías, pizzerías no incluidas en otros convenios, tabernas.

3ª Categoría: Hoteles, hostales y pensiones 1 estrella, bares y Cafés-bares de tercera categoría, restaurantes y casas de comida de 1 tenedor, residencia de ancianos y asilos, resto de establecimientos que no figuran en las categorías anteriores.

#### **CAPÍTULO CUARTO ASPECTOS RETRIBUTIVOS**

##### **Artículo 18º.- RETRIBUCIONES.**

A) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2016, serán las que establecen en la tabla salarial, que como Anexo I se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

B) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2017, serán las que establecen en la tabla salarial, que como Anexo II se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

##### **Artículo 19º.- ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1.994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada “antigüedad consolidada”, sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio. La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1.995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 222,14 euros anuales durante el año 2.016 y 224,36 durante el año 2.017, para cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1.995 no podrán en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

##### **Artículo 20º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad y/o “antigüedad consolidada” que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

##### **Artículo 21º: COMPLEMENTO EN ESPECIE.**

Los trabajadores afectados por este convenio, que presten servicio en las horas de comida, cena o desayuno tendrán derecho a la manutención, como complemento salarial



en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios. La cuantificación económica de dicho complemento se establece en 1,88 euros para el año 2.016 y 1,90 euros para el año 2.017, habiéndose tomado en consideración para su determinación el coste que la manutención representa para la empresa

#### **Artículo 22º.- PLUS DE TRANSPORTE.**

El personal afectado por este convenio, indistintamente de que su jornada sea reducida o entera, percibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 53,24 euros mensuales para el año 2.016 y 53,77 para el año 2.017, cualesquiera que sea la categoría profesional.

La mencionada cantidad se devengará únicamente en los meses efectivamente trabajados.

#### **Artículo 23º.- PLUS POR QUEBRANTO DE MONEDA.**

Salvo en las empresas en que las diferencias de efectivo de caja vayan a cargo de la propia empresa, la compensación económica por quebranto de moneda que las empresas abonarán a los cajeros-as y todos aquellos trabajadores que realicen esas funciones durante la jornada laboral, será de 67,84 euros mensuales durante el año 2.016 y 68,53 euros mensuales durante el año 2.017.

Estos complementos se percibirán por aquellos trabajadores que desempeñen funciones directas de cobros y pagos. Incluye el arqueo, diario o por turno, de la caja.

En caso de que mensualmente no se produzcan quebrantos, la cantidad señalada se cobrará íntegra. En caso contrario, el trabajador abonará el quebranto o falta.

En el supuesto de que se produjeran «faltantes» que excedieran la cuantía mensual del plus por quebranto de moneda, estas no se tendrán en cuenta para los meses posteriores. La cantidad mensual que el trabajador deberá responsabilizarse no podrá superar la cuantía mensual por quebranto de moneda, siempre que no se demuestre mala fe o dolo por parte del trabajador.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial, este plus se cobrará proporcionalmente al tiempo empleado.

#### **Artículo 24º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Para el personal que presta servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana se establece un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario establecido en la tabla salarial anexa en este Convenio, siempre y cuando más de la mitad de la jornada laboral se realice en el horario señalado.

No habrá lugar al devengo del Plus de Nocturnidad, cuando el salario haya sido pactado considerando que el trabajo realizado sea nocturno por su propia naturaleza.

#### **Artículo 25ª.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Se acuerda reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

En caso de realizarse, su retribución será como mínimo igual a la de las horas ordinarias, pudiéndose utilizar para su cálculo la siguiente fórmula:

Hora Extraordinaria:  $\frac{\text{Retribución Anual (S. Base + Complementos + Antigüedad)}}{\text{Jornada en cómputo anual (1.792 horas)}}$

#### **Artículo 26º.- ANTICIPOS.**

Las empresas concederán anticipos sobre el salario mensual a los trabajadores que lo soliciten por una cantidad máxima de una mensualidad.

En ningún caso podrán solicitarse más de tres anticipos en el transcurso del mismo año.

#### **Artículo 27º.- PREMIO DE NATALIDAD.**

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores, al nacimiento de hijos vivos, la cantidad de 73,13 euros.

#### **Artículo 28º.- FIDELIDAD A LA EMPRESA.**

Los trabajadores, al cumplir quince años de servicios continuados y efectivos en una misma empresa percibirán por una sola vez la cantidad de 476,19 euros si se produce en el año 2.016 y 480,95 euros si se produce en el año 2.017, y al cumplir veinticinco años de servicios continuados y efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 747,77 euros si se produce en el año 2.016 y 755,244 euros si se produce en el año 2.017.

No obstante lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tuvieran reconocida una permanencia continuada y efectiva de quince o/veinticinco años, tendrán derecho a percibir las cuantías señaladas en el párrafo anterior, por una sola vez, siempre y cuando no las hubieren ya percibido en ejercicios anteriores. En este caso el abono de las mismas se percibirá en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 29º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Las empresas vienen obligadas a abonar a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera su causa y, desde el primer día de baja, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real.

#### **Artículo 30º.- SEGURO DE ACCIDENTES**

Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes por los siguientes conceptos:

- Muerte en accidente de trabajo: 6.006 euros.
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo: 6.563,05 euros.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se registrará íntegramente por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez.



**Artículo 31º.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Para los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, previstas en el presente convenio, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o lo que legalmente lo sustituya.

**CAPÍTULO QUINTO****JORNADA LABORAL Y PERMISOS RETRIBUIDOS****Artículo 32º.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales.

El trabajador tendrá como mínimo derecho a un día y medio de descanso semanal ininterrumpido.

El cómputo anual de horas de trabajo se establece, en 1.792 horas.

Para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado y movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 85.3-I y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 33º.- VACACIONES.**

El período de vacaciones anuales retribuidas y no sustituible por compensación económica, no será inferior a treinta días naturales que deberán disfrutarse dentro del año natural. Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en aquélla.

Las vacaciones serán abonadas en función del salario base más antigüedad y/o "antigüedad consolidada".

El período vacacional no se iniciará en día de descanso.

Se pactará obligatoriamente en el último mes del año, o en el primer mes de funcionamiento en la empresa de temporada, entre las empresas y el Comité de Empresa, Delegados del Personal, en los términos expuestos anteriormente, los períodos de disfrute de vacaciones de personal, respetando, en todo caso, que los trabajadores con hijos en edad escolar tengan preferencia y que las suyas coinciden con las vacaciones escolares.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad.

Todo trabajador que preste servicio durante las quince festividades establecidas anualmente, sin disfrutar descanso compensatorio, podrá disfrutar los mencionados días como período vacacional ininterrumpido.

Si existiera desacuerdo entre las partes se recurrirá a la Jurisdicción competente.

Cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año, por causas no imputables y ajenas a él, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la Empresa y el Trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute, a ser posible dentro del primer trimestre del año siguiente.

**Artículo 34º.- LICENCIAS.**

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos que seguidamente se señalan:

- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta justificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.
- Un día natural al año para acudir a funerales distintos de los regulados en el punto anterior.
- Tres días por el nacimiento de hijo, y cuatro si fuese necesario desplazamiento. Los trabajadores tendrán tres días por alumbramiento de hija soltera.
- Un día natural por traslado de domicilio.
- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre, en caso de desplazamiento un día más.
- Un día natural al año para acudir a celebraciones tales como bodas, bautizos y comuniones, excluidas las señaladas en el punto anterior.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, quedando obligado el trabajador a justificar su asistencia a los mismos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada.
- Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente tendrán derecho a un día natural para asistir a consulta médica para dichos hijos, siempre que fuera obligatorio el desplazamiento fuera de la provincia.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T, para la lactancia del menor

hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.
- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social.

#### **Artículo 35º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

**Artículo 36º.- CONSULTAS MÉDICAS.**

Se autoriza al trabajador para, sin merma de su salario, acompañar al cónyuge o a los hijos menores de edad a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo acreditar seguidamente tal circunstancia. Caso de que ambos padres sean trabajadores de la misma empresa este derecho amparará a uno de ellos.

**Artículo 37º.- FIESTA PATRONAL.**

El día de Santa Marta, festividad del gremio, se considerará festivo a todos los efectos.

Se nombrará una comisión Gestora, la que estará compuesta por representantes de los empresarios y trabajadores, a fin de realizar las gestiones pertinentes en cuanto a la organización de la fiesta patronal.

**CAPÍTULO SEXTO****SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES O RESTAURACIÓN SOCIAL. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO**

**Artículo 38º.-** En materia de subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social y garantías por cambio de empresario, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII, artículos 57 a 66, y en el Anexo IV del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el B.O.E. de fecha 21 de mayo de 2.015.

**CAPÍTULO SÉPTIMO****RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL**

**Artículo 39º.-** En relación al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII, artículos 35 a 42, del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería publicado en el B.O.E. de fecha 21 de mayo de 2.015.

**CAPÍTULO OCTAVO****GARANTÍAS SINDICALES****Artículo 40º.- DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES.**

A) Convenios colectivos y conflictos colectivos.

Corresponderán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, asesorados en su caso, si procediera, por la Central Sindical a la que representan, las facultades de intervención en Convenios Colectivos y Conflictos Colectivos en el ámbito de la empresa.

B) Formación profesional.

El Comité de Empresa tendrá participación en la planificación de la Formación Profesional que se organice por parte de la Dirección.

C) Expediente de regulación del empleo.

Treinta días antes como mínimo de la presentación del Expediente ante la Autoridad Laboral, la empresa deberá preavisar al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el mismo. La tramitación de dicho expediente estará sujeta a las normas establecidas por la legislación vigente al respecto.

D) Información económica y financiera.

Las empresas vienen obligadas a suministrar trimestralmente una información veraz sobre la marcha económica y financiera de la empresa, referida al trimestre anterior.

E) Sanciones y despidos.

Cualquier sanción derivada de falta muy grave o el despido de un trabajador tendrá que ser comunicada por escrito, a la vez que el interesado, al Comité de Empresa o al Delegado de Personal.

F) Contrataciones.

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, controlarán que la contratación se haga con las normas establecidas por la Ley y por este Convenio.

G) Clasificación del personal.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, tendrán intervención directa en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional, o por nueva clasificación de personal, resolviendo en primera instancia con la Dirección que se elevará a la Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

H) Sistemas de distribución.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán participación e intervención en la clasificación de cuadros de horarios, turnos de vacaciones, información mensual escrita sobre la realización de horas extraordinarias y participación en la confección de plantillas ideales.

#### **Artículo 41º.- GARANTÍAS SINDICALES.**

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

- Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

Quedan excluidas del cómputo de las horas sindicales el tiempo de reunión a instancias de la empresa, el tiempo invertido en negociación colectiva y la convocatoria oficial por la Autoridad Laboral y Judicial.

El tiempo sindical podrá ser acumulado al colectivo del Comité de Empresa previa comunicación a la empresa.

Locales y tablón de anuncios: En las empresas o centros de trabajo y siempre que sus características lo permita, se pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo dispondrán de uno o varios tabloneros de anuncios en espacios visibles para fijar comunicaciones e información del contenido sindical o de interés laboral.

#### **Artículo 42º.- PERMISOS ESPECIALES.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán de un tiempo máximo de seis horas al año durante la vigencia de este Convenio, remunerados como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

Las Asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal, que podrán ser asistidos por un miembro de la Central Sindical o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La celebración de estas Asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la Asamblea, deberán comunicarse a la Dirección de la Empresa por el Comité o Delegado de personal con una antelación mínima de veinticuatro horas, antes de su celebración.

La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Delegados en secciones sindicales: El Delegado de la Sección Sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10% de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores, el 8% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, el 6% de la plantilla en empresas de 251 a 500 trabajadores y el 5% de la plantilla en empresas de 501 en adelante, podrán disponer de un crédito máximo retribuido en quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales, excepto en las de más de 250 trabajadores, que será de 30 horas; en las de más de 500 trabajadores que será de 35 horas; y en las de más de 750, que será de 40 horas.

## CAPÍTULO NOVENO ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

### **Artículo 42º.- COMISIÓN PARITARIA.**

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, quienes designaran entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

#### **Funciones:**

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometido por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El domicilio que establece la parte empresarial de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería, Plaza de Santa Ana, 7 3º Izquierda.

En cuanto a la parte social se establece para U.G.T. c/Isaac Peral, 18 y para CC.OO., Plaza de Santa Ana,7. Todos ellos en Ávila.

#### **Procedimiento:**

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite



preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional, en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.

## **CAPÍTULO DÉCIMO LEGISLACIÓN**

### **Artículo 43º.- LEGISLACIÓN APLICABLE.**

En lo no previsto en el presente Convenio, que ha sido concertado de un lado por la Asociación Provincial de Hostelería, y, de otro, por las Centrales Sindicales CC.OO., y U.G.T., se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2./2.015 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, publicado en el B.O.E. de fecha 21 de mayo de 2.015, L.O.L.S., Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 y demás disposiciones que las modifiquen y complementen.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Las diferencias retributivas derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de dos meses a contar desde su publicación en el B.O.P.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

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

**ANEXO I**  
**AÑO 2016**

	1ª Categoría	2ª Categoría	3ª Categoría
<b>ÁREA FUNCIONAL PRIMERA</b>			
(RECEPCIÓN, CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>			
Jefe de Recepción.	923,64	912,11	911,57
Segundo Jefe de Recepción.	908,75	906,19	903,59
Jefe de Administración.	923,64	912,11	911,57
Jefe Comercial.	923,64	912,11	911,57
Primer Conserje.	923,64	912,11	911,57
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>			
Conserje.	908,75	906,19	903,59
Recepcionista.	895,02	892,87	884,98
Administrativo.	895,02	892,87	884,98
Relaciones Públicas.	895,02	892,87	884,98
Comercial.	895,02	892,87	884,98
Técnico de prevención de riesgos laborales	908,75	906,19	903,59
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>			
Ayudante de Recepción y/o Conserjería.	895,02	892,87	884,98
Ayudante Administrativo.	895,02	892,87	884,98
Telefonista	895,02	892,87	884,98
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>			
Auxiliar de Recepción Consejería.	895,02	892,87	884,98
<b>ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>			
(COCINA Y ECONOMATO)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
<b>GRUPO PROFESIONAL V</b>			
Jefe de Cocina.	923,64	912,11	911,57
2º Jefe de Cocina.	908,75	906,19	903,59
Jefe de Catering.	923,64	912,11	911,57
<b>GRUPO PROFESIONAL VI</b>			
Jefe de Partida.	908,75	906,19	903,59
Cocinero.	895,02	892,87	884,98
Repostero	895,02	892,87	884,98
Encargado de Economato	895,02	892,87	884,98

<b>GRUPO PROFESIONAL VII</b>			
Ayudante de Economato.	893,00	873,54	866,37
Ayudante de Cocina	893,00	873,54	866,37
<b>GRUPO PROFESIONAL VIII</b>			
Auxiliar de Cocina.	893,00	873,54	866,37
<b>ÁREA FUNCIONAL TERCERA</b> (RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
<b>GRUPO PROFESIONAL IX</b>			
Jefe de Restaurante o Sala.	923,64	912,11	911,57
Jefe de Operaciones de Catering.	923,64	912,11	911,57
Segundo Jefe de Restaurantes o Sala	908,75	906,19	903,59
Gerente de Centro	923,64	912,11	911,57
<b>GRUPO PROFESIONAL X</b>			
Jefe de Sector	908,75	906,19	903,59
Jefe de Sala de Catering	908,75	906,19	903,59
Camarero	895,02	892,87	884,98
Barman	895,02	892,87	884,98
Sumiller	895,02	892,87	884,98
Supervisor de Catering	895,02	892,87	884,98
Supervisor de Colectividades	895,02	892,87	884,98
Supervisor de restauración moderna	895,02	892,87	884,98
<b>GRUPO PROFESIONAL XI</b>			
Ayudante de camarero	893,00	873,54	866,37
Preparador o Montador de Catering	893,00	873,54	866,37
Conductor de Equipo de Catering	893,00	873,54	866,37
Ayudante de Equipo de Catering	893,00	873,54	866,37
Preparador de restauración moderna	893,00	873,54	866,37
<b>GRUPO PROFESIONAL XII</b>			
Auxiliar de Colectividades	893,00	873,54	866,37
Auxiliar de Preparación/ Montaje de Catering	893,00	873,54	866,37
Auxiliar de restauración moderna	893,00	873,54	866,37
Monitor o cuidador de colectividades	893,00	873,54	866,37
<b>ÁREA FUNCIONAL CUARTA</b> (PISOS Y LIMPIEZA)			
Categorías del acuerdo laboral			

<b>GRUPO PROFESIONAL XIII</b>			
Encargado General	923,64	912,11	911,57
Encargado de Sección	895,02	892,87	884,98
<b>GRUPO PROFESIONAL XIV</b>			
Camarero de pisos	895,02	892,87	884,98
<b>GRUPO PROFESIONAL XV</b>			
Auxiliar de Pisos y Limpieza	893,00	873,54	866,37
<b>ÁREA FUNCIONAL QUINTA (SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES)</b>			
Categorías del Acuerdo Laboral			
<b>GRUPO PROFESIONAL XVI</b>			
Jefe de Servicios de Catering	893,00	873,54	866,37
<b>GRUPO PROFESIONAL XVII</b>			
Encargado de mantenimiento y Servicios Auxiliares	893,00	873,54	866,37
Encargado de sección	893,00	873,54	866,37
Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios.	893,00	873,54	866,37
<b>GRUPO PROFESIONAL XVIII</b>			
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.	893,00	873,54	866,37
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios.	893,00	873,54	866,37
<b>GRUPO PROFESIONAL XIX</b>			
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	893,00	873,54	866,37
<b>ÁREA FUNCIONAL SEXTA (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)</b>			
<b>GRUPO PROFESIONAL XX</b>			
Responsable de servicio	923,64	912,11	911,57
<b>GRUPO PROFESIONAL XXI</b>			
Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, y otros titulados en Ciencias de la Salud).	908,75	906,19	903,59

---

**GRUPO PROFESIONAL XXII**

---

Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).

895,02

892,87

884,98

---

**GRUPO PROFESIONAL XXIII**

---

Auxiliar de servicio ( auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)

893,00

873,54

866,37

**ANEXO II**  
**AÑO 2017**

	1ª Categoría	2ª Categoría	3ª Categoría
<b>ÁREA FUNCIONAL PRIMERA</b>			
(RECEPCIÓN, CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>			
Jefe de Recepción.	932,88	921,23	920,69
Segundo Jefe de Recepción.	917,84	915,25	912,63
Jefe de Administración.	932,88	921,23	920,69
Jefe Comercial.	932,88	921,23	920,69
Primer Conserje.	932,88	921,23	920,69
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>			
Conserje.	917,84	915,25	912,63
Recepcionista.	903,97	901,80	893,83
Administrativo.	903,97	901,80	893,83
Relaciones Públicas.	903,97	901,80	893,83
Comercial.	903,97	901,80	893,83
Técnico de prevención de riesgos laborales	917,84	915,25	912,63
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>			
Ayudante de Recepción y/o Conserjería.	903,97	901,80	893,83
Ayudante Administrativo.	903,97	901,80	893,83
Telefonista	903,97	901,80	893,83
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>			
Auxiliar de Recepción Consejería.	903,97	901,80	893,83
<b>ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>			
(COCINA Y ECONOMATO)			
Categorías del Acuerdo Laboral			
<b>GRUPO PROFESIONAL V</b>			
Jefe de Cocina.	932,88	921,23	920,69
2º Jefe de Cocina.	917,84	915,25	912,63
Jefe de Catering.	932,88	921,23	920,69
<b>GRUPO PROFESIONAL VI</b>			
Jefe de Partida.	917,84	915,25	912,63
Cocinero.	903,97	901,80	893,83
Repostero	903,97	901,80	893,83
Encargado de Economato	903,97	901,80	893,83



## GRUPO PROFESIONAL VII

Ayudante de Economato.	901,93	882,28	875,03
Ayudante de Cocina	901,93	882,28	875,03

## GRUPO PROFESIONAL VIII

Auxiliar de Cocina.	901,93	882,28	875,03
---------------------	--------	--------	--------

## ÁREA FUNCIONAL TERCERA

(RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES;  
PISTA PARA CATERING)

Categorías del Acuerdo Laboral

## GRUPO PROFESIONAL IX

Jefe de Restaurante o Sala.	932,88	921,23	920,69
Jefe de Operaciones de Caterig.	932,88	921,23	920,69
Segundo Jefe de Restaurantes o Sala	917,84	915,25	912,63
Gerente de Centro	932,88	921,23	920,69

## GRUPO PROFESIONAL X

Jefe de Sector	917,84	915,25	912,63
Jefe de Sala de Catering	917,84	915,25	912,63
Camarero	903,97	901,80	893,83
Barman	903,97	901,80	893,83
Sumiller	903,97	901,80	893,83
Supervisor de Catering	903,97	901,80	893,83
Supervisor de Colectividades	903,97	901,80	893,83
Supervisor de restauración moderna	903,97	901,80	893,83

## GRUPO PROFESIONAL XI

Ayudante de camarero	901,93	882,28	875,03
Preparador o Montador de Catering	901,93	882,28	875,03
Conductor de Equipo de Catering	901,93	882,28	875,03
Ayudante de Equipo de Catering	901,93	882,28	875,03
Preparador de restauración moderna	901,93	882,28	875,03

## GRUPO PROFESIONAL XII

Auxiliar de Colectividades	901,93	882,28	875,03
Auxiliar de Preparación/ Montaje de Catering	901,93	882,28	875,03
Auxiliar de restauración moderna	901,93	882,28	875,03
Monitor o cuidador de colectividades	901,93	882,28	875,03

## ÁREA FUNCIONAL CUARTA

(PISOS Y LIMPIEZA)

Categorías del acuerdo laboral

## GRUPO PROFESIONAL XIII

Encargado General	932,88	921,23	920,69
-------------------	--------	--------	--------

Encargado de Sección	903,97	901,80	893,83
<b>GRUPO PROFESIONAL XIV</b>			
camarero de pisos	903,97	901,80	893,83
<b>GRUPO PROFESIONAL XV</b>			
Auxiliar de Pisos y Limpieza	901,93	882,28	875,03
<b>ÁREA FUNCIONAL QUINTA (SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES)</b>			
Categorías del Acuerdo Laboral			
<b>GRUPO PROFESIONAL XVI</b>			
Jefe de Servicios de Catering	901,93	882,28	875,03
<b>GRUPO PROFESIONAL XVII</b>			
Encargado de mantenimiento y			
Servicios Auxiliares	901,93	882,28	875,03
Encargado de sección	901,93	882,28	875,03
Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios.			
	901,93	882,28	875,03
<b>GRUPO PROFESIONAL XVIII</b>			
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.			
	901,93	882,28	875,03
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios.			
	901,93	882,28	875,03
<b>GRUPO PROFESIONAL XIX</b>			
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares			
	901,93	882,28	875,03
<b>ÁREA FUNCIONAL SEXTA (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)</b>			
<b>GRUPO PROFESIONAL XX</b>			
Responsable de servicio	932,88	921,23	920,69
<b>GRUPO PROFESIONAL XXI</b>			
Técnico de servicio ( fisioterapeuta, dietista, y otros titulados en Ciencias de la Salud).			
	917,84	915,25	912,63

---

**GRUPO PROFESIONAL XXII**

---

Especialista de servicio ( socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).

903,97

901,80

893,83

---

**GRUPO PROFESIONAL XXIII**

---

Auxiliar de servicio ( auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)

901,93

882,28

875,03