



RESOLUCIÓN de 13 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Hostelería de la provincia de Badajoz. (2025060132)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector Hostelería de la provincia de Badajoz -código de convenio 06000295011981 - que fue suscrito con fecha 24 de octubre de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 13 de enero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA PARA LA
PROVINCIA DE BADAJOZ AÑO 2024, 2025 Y 2026

CAPITULO I.

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las Centrales Sindicales CCOO, UGT y CSIF. y las Asociaciones Empresariales CETEX y COEBA, pertenecientes a CEOE y CEPYME. Estando representadas la totalidad de organizaciones empresariales y sindicales legitimadas para la firma del presente convenio, el mismo tendrá eficacia general. Todos los firmantes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan:

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación para toda la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las Empresas y a las personas trabajadoras del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidorías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, "cibercafés", gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos.

Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de éstas.



Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizan la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y Promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas trabajadoras, tanto fijas como eventuales o interinas, empleadas en las empresas incluidos en los ámbitos de los artículos 1 y 2, así como a las personas trabajadoras que dependiendo de empresas de trabajo temporal (ETT.) estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la empresa principal. No obstante, se exceptuará del ámbito personal del presente Convenio:

- a) La relación de los servicios de los funcionarios públicos se regula por el Estatuto de la función pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales, y las Entidades Públicas Autónomas, cuando al amparo de una Ley, a dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias.
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma Jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariado de quienes lo llevan a cabo. Se considerarán familiares a estos efectos, siempre que convivan con el empresario o cónyuge, los descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso, por adopción.



- f) La actividad de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo riesgos y ventura de la misma.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2024, independientemente de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura o Boletín Oficial de la Provincia y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Este convenio quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

CAPÍTULO II

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros de la representación Empresarial (CETEX-3 y COEBA-3) y seis de las Centrales Sindicales CCOO (2), UGT (2) y CSIF (2).

En las reuniones a celebrar podrán estar asistidos por los asesores que tengan por conveniente e igualmente podrán asignar a sus sustitutos en las personas que así convengan.

Serán atribuciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento de aplicación del presente Convenio.
- b) Resolución de las discrepancias sobre equiparación de las antiguas categorías a las ya establecidas en el presente Convenio y que provienen del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la vía jurisdiccional.
- d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Convenio.



e) Tantas otras como cada parte entienda oportunas.

CETEX: Avda. de Adolfo Díaz Ambrona n.º13 C.P. 06006-Badajoz.

COEBA: C/ Castillo de Feria s/n C.P. 06006-Badajoz.

CC.OO, Federación de Servicios, Avda Juan Carlos I n.º 47, 06800-Mérida (Badajoz).

U.G.T. Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, C/Legua n.º 17 -2ª 06800 Mérida.

CSIF: Avda. de Alange n.º 5-06800 Mérida (Badajoz).

Artículo 7. Subrogación.

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras del sector, cuando la empresa pierda la adjudicación de los servicios de un centro de trabajo, ya sea a través de un contrato público o privado, la persona trabajadora pasará a la plantilla de la empresa adjudicataria, la cual deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluso la antigüedad consolidada.

La empresa cesante en el servicio deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicio.

También deberá notificar la subrogación a la nueva empresa, con todos los datos relativos a la plantilla.

La subrogación descrita anteriormente tendrá con relación a los trabajadores y trabajadoras, las siguientes cláusulas:

- a) No se podrán subrogar a las personas trabajadoras que hayan estado vinculados con anterioridad a un año a la empresa cesante en otro centro de trabajo distinto del subrogado.
- b) Tampoco se subrogarán a las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa cesante inferior a cuatro meses.
- c) Solamente serán objeto de subrogación las personas trabajadoras que hayan sido contratados para ese centro de trabajo.

Las empresas y las personas trabajadoras que entiendan que no procede la aplicación de este artículo, deberán remitirlo a la Comisión Paritaria de este Convenio, la cual emitirá informe en el plazo de siete días hábiles. Si las partes no están de acuerdo con dicho informe pueden recurrir a la jurisdicción competente.

**CAPÍTULO III.****Contrataciones, Ascensos y Trabajos De Distinta Categoría****Artículo 8. Contratos de trabajo**

La contratación de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, se efectuará de acuerdo a las siguientes modalidades de contratación:

A. Contratos a Tiempo Parcial.

La jornada de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad, será como mínimo de tres horas diarias de trabajo. Todos los trabajadores/as contratados con este tipo de contrato y cuya jornada sea igual o inferior a 5 horas de trabajo diario, realizará su jornada de forma continuada.

Las personas trabajadoras que estando contratadas bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial que realicen horas complementarias en los términos establecidos en el estatuto de los trabajadores, previa solicitud por escrito a la empresa consolidará el 30% de las horas complementarias realizadas en el ejercicio inmediatamente anterior, debiendo la empresa ampliar la jornada de la persona trabajadora en el porcentaje que corresponda. Las personas trabajadoras interesadas en la antedicha consolidación podrán solicitar el incremento de jornada a partir del 1 de enero del año siguiente a la realización de dichas horas.

B. Contratos Fijos.

Las personas trabajadoras admitidas en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración son fijos o por tiempo indefinido.

C. Contratos Temporales.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

D. Contratos Formativos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y/o en lo dispuesto en el acuerdo laboral de hostelería, salvo en materia de retribución, donde los trabajadores y trabajadoras afectados por estos contratos formativos en cualquiera de su modalidad percibirán el 85% del Salario Base y el 100% de los complementos salariales del Grupo profesional para el que se está formando, así como el 100% de los complementos económicos extra salariales y derechos sociales.



En el momento del preaviso y/o comunicación de finalización de prestación de servicios cualquiera que sea el motivo, se entregará a la persona trabajadora propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas. La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores y/o representante legal de un sindicato en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito.

En lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el ALEH vigente en cada momento (Acuerdo laboral para el sector de la Hostelería).

E. Contratos Fijos Discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

En la contratación a tiempo parcial de personal fijo discontinuo. Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 ET, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución.

La jornada mínima diaria para los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial será de 4 horas.

A las personas trabajadoras fijas discontinuas se les garantizará un periodo de actividad de al menos 120 días naturales dentro de cada año, independientemente de la jornada laboral del trabajador. Dentro de la garantía de ocupación se computarán todos los días que el trabajador figure en alta o situación asimilada al alta en seguridad social, así como las suspensiones legales del contrato de trabajo. Los periodos de actividad garantizados no serán de aplicación durante el año de inicio de la relación laboral fija-discontinua cuando haya una imposibilidad temporal manifiesta que impida su cumplimiento, siendo en este supuesto el periodo de garantía la parte proporcional resultante en relación con el periodo de actividad pendiente de realizar por parte de la empresa.



La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito a las personas trabajadoras o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, siendo obligación del trabajador mantener actualizados cualquiera de los medios hábiles reseñados con anterioridad. El preaviso deberá realizarse con una antelación no inferior a siete días naturales, en caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido. En este último supuesto la negativa de la persona trabajadora no computará a los efectos de baja voluntaria.

Las personas trabajadoras que sin causa justificada rechazaran o no contestaran el llamamiento dentro de las 72 horas siguientes de efectuado el mismo, causará baja voluntaria en la empresa.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en el puesto de trabajo y grupo profesional. El llamamiento por tanto se realizará por antigüedad, y en el caso de requerirse para un llamamiento en concreto una formación adecuada al puesto de trabajo se valorará la formación acreditada o excepcionalmente requerida, comunicándose en cada caso a la RLT y a las personas trabajadoras afectadas.

La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellos trabajadores y trabajadoras con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos. En todo caso verá interrumpido, y por tanto la persona trabajadora finalizará su periodo de llamamiento, aquella que haya cubierto su garantía de ocupación y tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas legalmente, salvo que, en el momento de la interrupción se pueda prever o conocer con antelación, que la causa que origina la suspensión será de corta duración y hará posible que se puedan prestar los servicios del trabajador la mayor parte del periodo que se estime vayan a precisarse los mismos.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando este se encuentre en situación de incapacidad temporal, en período de descanso por nacimiento y cuidado del menor o excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo. En los casos de excedencias voluntarias el trabajador o trabajadora perderá el turno que tuviera en el censo correspondiente por el que se regula la orden de llamamiento, conservando sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

F. Contratos Fijos Discontinuos de Corta Duración.

Dadas las especiales circunstancias del sector los contratos fijos discontinuos que se realicen para la realización de eventos como: banquetes, convites, fiestas, celebraciones y similares, de carácter puntual y de corta duración, además de para actividades de temporada de corta duración tales como la atención de piscinas, campamentos, espacios de ocio y similares, se regirán por las siguientes peculiaridades:

El período mínimo de actividad será de 60 días naturales o de 176 horas, independientemente de la jornada laboral de la persona trabajadora, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no rechazará o no contestará a algún llamamiento durante el año. Dentro de la garantía de ocupación se computarán todos los días que la persona trabajadora figure en alta o situación asimilada al alta en seguridad social, así como las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los periodos de actividad garantizados no serán de aplicación durante el año de inicio de la relación laboral fija-discontinua cuando haya una imposibilidad temporal manifiesta que impida su cumplimiento, siendo en este supuesto el periodo de garantía la parte proporcional resultante en relación con el periodo de actividad pendiente de realizar por parte de la empresa.

El contrato de trabajo deberá recoger expresamente el tipo de periodo mínimo de actividad al que se acogen las partes.

Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de renunciar a 5 llamamientos anuales. El trabajador o trabajadora que rechazara o no contestara al llamamiento dentro de las 24 horas siguientes de efectuado el mismo, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado en el orden de llamamiento, causando baja voluntaria en la empresa cuando rechazase o no contestase a 5 llamamientos anuales sin causa justificada.

Se garantizarán como mínimo 4 horas de servicio los días efectivos de trabajo.

Los llamamientos se realizarán con un mínimo de 48 horas de antelación y en los casos de urgencia con 24 horas al inicio del servicio. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta, será válido. En este último supuesto la negativa de la persona trabajadora no computará a los efectos de baja voluntaria.

Si la empresa precisara contratar a un trabajador o trabajadora con la condición de fijo ordinario lo seleccionará de entre las personas trabajadoras fijas discontinuas de la misma especialidad si las hubiese, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas empresariales, debiendo comunicar previamente a la RLT.

**Artículo 9. Ascensos.**

Los trabajadores y las trabajadoras del sector de hostelería tienen derecho en la relación laboral a la promoción profesional en el trabajo.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador y trabajadora, conforme a las facultades organizativas y directivas del empresario.

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

Cuando en una empresa se produzca vacante en un puesto de trabajo, antes de proceder a la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora se ofertará la promoción interna a personas que desempeñen funciones de inferior ocupación o grupo profesional, siempre que cuenten con la titulación exigida y la formación profesional adecuada para ocupar el puesto, de acuerdo en todo caso con las facultades organizativas y directivas del empresario, y siempre que la normativa legal no establezca lo contrario.

Los representantes legales de los trabajadores recibirán información periódica sobre la evolución de la promoción profesional en la empresa, pudiendo emitir informes sobre la misma.

Los ayudante o asistentes, de las distintas áreas funcionales con un mínimo de antigüedad de dos años en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría profesional superior y percibirán el salario que a estas les correspondan.

Artículo 10. Movilidad Funcional.

Se estará a lo dispuesto el Acuerdo Laboral De Ámbito Estatal Para El Sector De Hostelería (ALEH), vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV.

Jornada, Descanso Semanal, Calendario Laboral, Vacaciones, Festivo. Excedencias Y Licencias.**Artículo 11. Jornada anual.**

Se establece una jornada anual de 1.784 horas, que en cómputo semanal será de 40 horas.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con un crédito anual de 178 horas, equivalentes a un 10 % de la jornada anual.

La flexibilización, consistirá en la posibilidad que tendrá el empresario de ampliar la jornada hasta un máximo de 9 horas diarias para los contratos a jornada completa y de 5 horas como máximo para los contratos iguales o inferiores a los contratos de media jornada, respetando en todo caso las 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, así como los dos días de descanso establecidos en el artículo 12 del presente texto. El exceso de horas provocado por dicha ampliación, deberá ser compensado dentro de los tres meses siguientes al que tuvo lugar, acumulado preferiblemente en jornadas completas. En caso de no ser compensadas en los términos referidos anteriormente, tendrán la consideración de horas extraordinarias a los efectos de su retribución salarial.

Si la flexibilización de la jornada consistiese a una reducción de la jornada diaria, los trabajadores/as afectados/as, realizarán su jornada de manera continuada, respetando en todo caso, los límites establecidos para trabajadores/as a tiempo parcial establecidos en el artículo 8.A., del presente texto.

De la misma forma, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio tendrán la posibilidad de flexibilizar el calendario laboral anual con una bolsa o crédito máximo anual de 3 días o 24 horas por trabajador, debiendo comprenderse en todo caso dichas horas, para su cómputo, dentro de las 178 horas, equivalentes al 10% de la jornada anual, previstas para la flexibilización de la jornada laboral en este mismo artículo.

Las empresas que pretendan hacer uso de la flexibilización de la jornada laboral y/o del calendario laboral deberán cumplir los siguientes trámites:

1. Notificación de su decisión al trabajador/a afectado y de los términos de la misma con una antelación mínima de CINCO DÍAS, salvo causa de fuerza mayor que impida respetar dicho plazo. En todo caso, el trabajador/a deberá cumplir con la decisión empresarial, reservándose este/a el derecho a impugnar dicha imposición en caso de disconformidad con la misma ante la Administración competente en la materia, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la recepción de la notificación.
2. Notificación a la Comisión Paritaria del convenio explicando los términos en los que consiste dicha flexibilización, acompañando obligatoriamente una copia debidamente sellada y firmada tanto por la empresa como por la representación legal de los trabajadores del calendario laboral de la empresa en los términos establecidos en el artículo 13 del presente convenio, así como copia del acuse de recibo de la comunicación realizada a los/las trabajadores/as afectados. Dicha comunicación deberá realizarse con CINCO DÍAS de antelación a la pretendida flexibilización, salvo causa de fuerza mayor que impida respetar dicho plazo.



Quedan excluidos de la flexibilización horaria, aquellos/as trabajadores/as que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda y/o custodia legal, en cualquiera de los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 12. Descanso semanal.

Por unidad de empresa con siete o más personas trabajadoras se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

En las empresas con menos de siete personas trabajadoras se establecen un descanso semanal de dos días, preferentemente ininterrumpidos

Los días de descanso deben de ser días completos, no contemplando como medio día de descanso, la tarde de cierre del centro de trabajo.

Artículo 13. Calendario laboral.

El calendario laboral se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras antes de la finalización del año anterior de su entrada en vigor, para su público conocimiento.

El calendario laboral deberá comprender por cada persona trabajadora:

- El horario laboral.
- Los días de descanso semanal
- Las vacaciones anuales.
- El disfrute de los festivos.
- Los turnos y el sistema periódico o rotativo de los mismos.

Las modificaciones a cualquiera de estos aspectos deberán contar con el acuerdo, aparte de la propia persona trabajadora, de los representantes legales de los trabajadores. En caso contrario, sólo podrá modificarse con el acuerdo de la autoridad laboral según lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la modificación del calendario laboral por flexibilización de la jornada laboral, se estará en todo caso en lo dispuesto al artículo 11 del presente convenio.

Artículo 14. Vacaciones.

Las vacaciones para el personal afectado por el presente Convenio tendrán una duración de treinta y un días naturales.



El calendario de vacaciones se confeccionará de acuerdo a lo dispuesto en el art. 13 del presente Convenio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 15. Ferias

Las empresas estarán obligadas a pagar a todos sus trabajadores/as en los días de feria, que se establezcan en la localidad por la comisión de festejos, por día y trabajador la cantidad de 12,18 € en el año 2024.

Para el año 2025 este plus queda establecido en 12.46 €.

Para el año 2026 este plus queda establecido en 12.76 €

Estas cantidades serán revisadas según lo establecido en el artículo 24.

Artículo 16. Fiestas abonables.

Los días festivos no domingos y efectivamente trabajados tendrán la siguiente regulación:

- a) Se abonarán dentro del mes que se produzca el hecho causante, con un incremento del 30 por ciento en metálico del salario real, entendiéndose como tal lo siguiente: Salario Convenio, Antigüedad, Plus en especie, plus de transporte y prorratas de pagas extraordinarias. -
- b) Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, el día festivo trabajado será objeto de acumulación a las vacaciones, no solapando la compensación con los días de descanso semanal, (ejemplo por cada 5 días de festivos trabajados, se darán 7 días de compensación,) o en su defecto satisfecho en metálico si las partes así lo convienen.



En este supuesto de abono en metálico se pagará también el 175% del Salario Real descrito en el apartado a, siendo la suma total de los apartados (a) y (b) el 205% del Salario diario real.

- c) Cuando los festivos se acumulen a las vacaciones se disfrutarán también los días de descanso semanal que correspondan al periodo, independientemente de los días compensados. (Cada 5 días festivos trabajados, 7 días de descanso).
- d) En el supuesto de que algún festivo coincida con el día o días de descanso semanal del trabajador/a, estos se les compensarán o bien en descanso con el 205 % o bien en metálico en la misma proporción, a elegir la opción por el trabajador/a.

Fórmula de cálculo de la hora de Festivos:

Base de cotización* 12 meses / 1784 horas = valor hora ordinaria. Valor hora + (30%) o, (205%) = valor hora en festivo.

Valor hora festivo X jornada diaria.

Ejemplo: $1.100 \times 12 = 13.200 : 1784 = 7,40$.

$7,40 \times 30\% = 2,22$.

$2,22 \times (\text{horas de la jornada}) 8h. = 17,76$.

Artículo 17. Fiesta patronal.

El día 29 de julio se considerará festivo a todos los efectos, con gratificación por parte de la empresa a todos sus trabajadores, por día y trabajador la cantidad de 12,18 € en el año 2024.

Para el año 2025 este plus queda establecido en 12,46 €.

Para el año 2026 este plus queda establecido en 12.76 €.

Estas cantidades serán revisadas según lo establecido en el artículo 24.

Artículo 18. Excedencias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a las excedencias que se citan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores cumpliendo las condiciones requeridas para las mismas.

**Artículo 19. Licencias retribuidas.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes:

- a) Por el matrimonio y registro de pareja de hecho de la persona trabajadora: Dieciséis días.
- b) Por enfermedad o accidente grave, hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días laborables. Cuando ocurra fuera de la localidad, un día más, y si es fuera de la provincia dos días más.
 - Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días laborables. Cuando ocurra fuera de la localidad, un día más, y si es fuera de la provincia dos días más.
- c) Por intervención quirúrgica sin hospitalización hasta parientes de 2ª grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, serán 5 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado de manera discontinua, previo aviso a la empresa y de mutuo acuerdo de las partes, procurando que no transcurran más de 30 días desde el hecho causante. Cuando ocurra fuera de la localidad, un día más, y si es fuera de la provincia dos días más.
- d) Por matrimonio de un hijo, hermano y padres: Un día cuando el hecho ocurre en la misma localidad. Cuando ocurra fuera de la localidad, un día más, y si es fuera de la provincia, dos días más.
- e) Por traslado de domicilio: Dos días cuando el hecho ocurre en la misma localidad. Cuando ocurra fuera de la localidad, un día más, y si es fuera de la provincia, dos días más.
- f) Por asuntos propios: Dos días.

Este apartado tendrá la siguiente regulación:

- Las personas trabajadoras solicitará de la empresa el día que desea tomar esta licencia por asuntos propios, tratando de que, al menos, sea con cinco días de antelación.

No necesitará razones de justificación alguna, y la empresa le otorgará dicha licencia el día o días solicitados.

Su disfrute no condicionará el normal desarrollo del servicio.



- g) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber público o privado, teniendo en cuenta que en este apartado se incluye la concurrencia a exámenes.
- h) Acompañamiento hijos menores de edad al médico: 8 horas año con justificante médico
- i) Consultas médicas privadas de salud 8 horas año con justificante médico.
- j) Consultas médicas servicios públicos de salud, el tiempo indispensable con justificante médico.
- k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Esto se aplica en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia del empleado de forma inmediata.

La persona trabajadora vendrá obligada a preavisar a la empresa para disfrutar de las anteriores licencias, salvo que por imperativo de las circunstancias no pudiera hacerlo. En todos los casos, excepto en el punto f), deberá justificar a la empresa los hechos causantes de esta licencia una vez cumplida.

CAPÍTULO V.

Enfermedad, Accidente y Seguro de Vida

Artículo 20. Enfermedad y accidentes.

En caso de I.T., la empresa pagará al trabajador/a el complemento necesario hasta cubrir el 100 por 100 de su base de cotización desde el segundo día de baja.

En caso de accidente laboral, se percibirá el 100 por 100 del salario desde el primer día de dicha contingencia: completando por tanto la empresa la cantidad necesaria para llegar ha dicho 100 por 100 de su base de cotización.

Artículo 21. Permiso de Nacimiento y Cuidado del Menor.

En caso de baja por permiso de nacimiento y cuidado del menor, la empresa completará desde el primer día la cantidad necesaria para llegar al 100 por 100 del salario.

Artículo 22. Seguro de vida.

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores y trabajadoras a partir de su ingreso en la misma, la percepción para sí o sus beneficiarios la cantidad de 20.266,33 € en 2024, de



21.261 € en 2025 y de 21.761 € en 2026 para los supuestos de fallecimiento o incapacidad laboral permanente en grados de gran invalidez, absoluta o total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las empresas vienen obligadas a entregar copias de las pólizas y del recibo de pago a los delegados de personal, comité de Empresa, o en su defecto a las personas trabajadoras

CAPÍTULO V.

Conceptos Salariales

Artículo 23. Retribuciones.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio se fija como salario garantizado lo que se contiene en la tabla anexa y para los establecimientos que con la distinción de categorías o grupos se describen en el cuadro anexo a este Convenio.

Se considerarán conceptos salariales:

- a) Retribución diaria y mensual percibida por el trabajador/a por unidad del tiempo.
- b) Salario en especies.
- c) Complemento de antigüedad consolidado establecido en el artículo 30 del presente Convenio.
- d) Gratificaciones extraordinarias.
- e) Plus de transporte.

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

Artículo 24. Subida salarial.

Se determinan unas subidas salariales, para todos los conceptos, tanto salariales como extra salariales, fijadas en los siguientes porcentajes para los distintos años de vigencia del texto:

Para el año 2024 un 2,5 % sobre los salarios definitivos establecidos para 2023, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.



Independientemente de esta subida, se acuerda igualar al SMI del año 2024, el salario base establecido en las tablas para el grupo III, teniendo en cuenta para su cálculo anual, los conceptos de plus de transporte y plus salario especie.

Para el año 2025 se establece un incremento inicial de 2,35% sobre los salarios de 2024. No obstante, lo anterior, en el caso de que el IPC real establecido para el estado español en el año 2025 sea superior al 2,35%, se actualizarán los salarios con efectos 1 de enero de 2025 hasta alcanzarse un incremento salarial igual al citado IPC de 2025, con un incremento máximo del 3,25%.

Para el año 2026 se establece un incremento inicial de 2,35% sobre los salarios definitivos de 2025. No obstante, lo anterior, en el caso de que el IPC real establecido para el estado español en el año 2026 sea superior al 2,35%, se actualizarán los salarios con efectos 1 de enero de 2026 hasta alcanzarse un incremento salarial igual al citado IPC de 2026, con un incremento máximo del 3,25%.

En caso de no activar la cláusula de revisión pactada para los años 2025 y 2026, quedarán como definitivos los salarios y restos de conceptos económicos establecidos en el convenio

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se abonarán a las personas trabajadoras dentro de los tres meses siguientes a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 25. Anticipos.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del noventa por ciento del importe del salario. Las empresas harán efectivos dichos anticipos en un plazo de setenta y dos horas desde la fecha de petición.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se establece para todas personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tres pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario que figura en la tabla anexa más el complemento de antigüedad consolidada. Estas se abonarán coincidiendo con las primeras quincenas de los meses de julio, octubre y diciembre.

Efectos de devengos:

La paga de Julio, se devengará de 1 de julio al 30 de junio,

La de diciembre, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.



La de octubre, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Dicha paga, podrá prorratearse mes a mes, o abonarse de una vez, durante la primera quincena del mes de octubre de cada año en curso.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1. Horas extraordinarias: Las mínimas indispensables.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades, reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo y pérdidas de materias primas, realización.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias especificando las causas.

De acuerdo a los criterios arriba señalados, las empresas y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

3º. En caso de realización de horas extraordinarias éstas se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 28. Salario en especie.

El complemento de salario en especie se abonará completo a todos los empleados/as, independiente de la jornada laboral contratada. Si bien, tal concepto se podrá detraer posteriormente de la nómina del empleado, si este hace uso de su derecho a consumir en el puesto de trabajo.

Las empresas abonaran a todos sus empleados/as, en concepto de salario en especie para el año 2024 la cantidad de 35.12 € € al mes por 11 mensualidades, no percibiéndose por tanto en vacaciones, siendo un total anual de 386.32 €.

Para el año 2025 este plus queda establecido en 35,95 €, que equivale a un importe anual de 395.45 €.

Para el año 2026 este plus queda establecido en 36.79 €, que equivale a un importe anual de 404.69 €.

**Artículo 29. Horas nocturnas.**

Las partes acuerdan que las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas, se consideran horas nocturnas, salvo que el salario se haya establecido a que sea para que sea nocturno por su propia naturaleza.

Estas horas se abonarán con un incremento, sobre la hora ordinaria, para el año 2024 de 2,43 € por hora nocturna realizada, con independencia del número de horas nocturnas a realizar en cada jornada.

Para el año 2025 estas horas se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria de 2,49 € por hora nocturna realizada, con independencia del número de horas nocturnas a realizar en cada jornada.

Para el año 2026 estas horas se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria de 2,54 € por hora nocturna realizada, con independencia del número de horas nocturnas a realizar en cada jornada.

Artículo 30. Antigüedad y Bolsa de vacaciones.

Las partes firmantes del presente convenio, acordaron congelar la antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2012 y eliminar el concepto de Bolsa de Vacaciones a partir del 1 de enero de 2013.

Desde el 1 de enero de 2013, se establece el abono de una nueva paga extraordinaria, denominada Paga de Octubre.

Artículo 31: Antigüedad Consolidada.

Las personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 2012, estuviesen percibiendo el complemento de antigüedad, consolidaron la cuantía a dicha fecha, pasándose a llamar dicho complemento "Antigüedad consolidada"

Artículo 32. Plus de Transporte.

Las empresas facilitarán a sus plantillas los medios de transporte que la Ley establece. Independientemente de ello, para el año 2024 se establece un plus de transporte mensual de 86,15 € durante once meses, no percibiéndose por tanto en vacaciones, lo que equivale a un total anual de 947,65 €, independientemente de la jornada laboral contratada por el/la trabajador/a.

Para el año 2025 este plus se fijará en 88,18 € mensuales durante once meses, no percibiéndose por tanto en vacaciones, lo que equivale a un total anual de 969,98 €.



Para el año 2026 este plus se fijará en 90,25 € mensuales durante once meses, no percibiéndose por tanto en vacaciones, lo que equivale a un total anual de 992,75 €.

Este plus tendrá la siguiente regulación:

- a) No se abonará en caso de licencia retribuida por matrimonio.
- b) Se abonará en caso de accidente laboral desde el primer día, y enfermedad común desde el primer día, siempre que la baja requiera hospitalización y hasta el alta definitiva.

CAPÍTULO VI

Conceptos Extrasalariales

Artículo 33. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a sufragar todos los gastos que supongan la totalidad de las prendas que exijan a sus trabajadores/as para el cumplimiento de su función, así como aquellos a las que se exijan determinada cualidad o color.

Dichas prendas de trabajo serán renovadas cada dos temporadas, de verano e invierno, respectivamente.

Las empresas que incumplan lo establecido en los párrafos anteriores se obligan a abonar a cada trabajador/a la cantidad de 19,15 € mensuales durante el año 2024

Para el año 2025, el importe se fijará en 19,60 €, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026, el importe se fijará en 20,06 €, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026.

En todo caso se considera que los trabajadores/as que usen dichas prendas en horas fuera de trabajo, incurrirán en negligencia.

Artículo 34. Nacimiento de hijos.

Todas las personas trabajadoras por el presente Convenio Colectivo provincial percibirán para el año 2024 una gratificación extra salarial pagadera por la empresa de 98,08 € por hijo /a. Esta gratificación se pagará cuando se produzca el hecho del nacimiento del hijo del trabajador/a afectado.

Para el año 2025 esta gratificación se fija en 100,39 € en las mismas condiciones fijadas en el párrafo anterior.



Para el año 2026 esta gratificación se fija en 102,75 € en las mismas condiciones fijadas en el párrafo anterior.

Artículo 35. Reconocimientos Médicos.

Las empresas vendrán obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual específico al puesto de trabajo de cada persona trabajadora, que se realizará anualmente por los servicios médicos que cada empresa tenga contratada a efectos de prevención, teniendo derecho las personas trabajadoras ese día a permiso retribuido y a que se les abonen los gastos de desplazamiento.

Artículo 36. Conciliación de la vida laboral y familiar.

A efectos de protección del permiso de nacimiento y cuidado del menor se estará a lo dispuesto en. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por cuidado de un hijo lactante, hasta que cumpla 9 meses, las personas trabajadoras, en los mismos supuestos previstos para la suspensión por nacimiento y cuidado de menor, y por adopción o instituciones asimiladas, tienen derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones. Su duración se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple. Esta reducción puede sustituirse, a voluntad de quien ejerza este derecho, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas.

En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la persona trabajadora.

El permiso de nacimiento y cuidado del menor es individual de la persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

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

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El



nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Medidas De Protección Integral Contra La Violencia De Género, Sexual y De Terrorismo.



Reducción de jornada: La persona trabajadora víctima de violencia de género, sexual y de terrorismo tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la persona trabajadora determinar en cuánto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga.

Cambio de centro de trabajo: La persona trabajadora víctima de violencia de género y sexual que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a los afectados las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración de 6 a 12 meses. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo. Artículo 40.4, del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Artículo 45.1, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Detención.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención de la persona trabajadora, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el asunto.

Artículo 38. De los Comités de Empresa y los delegados de Personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la Ley, se reconoce a los Comités de Empresa y delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa;

- 1.º Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y situación de la producción y evolución probable de Empleo en la empresa.



2º. Anualmente a conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que una empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3º. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4º. En la función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios, de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción y modificación de status jurídico de empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

c) El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y, especialmente, en el supuesto de despido.

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

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1.º Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las actuaciones oportunas ante las empresas, los organismos y los tribunales competentes.

2.º La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación de las empresas.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo en la empresa.



- C) Participará, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en las empresas en beneficio de los trabajadores o sobre sus familiares.
- D) Colaborará con la dirección de la empresa para conseguir cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad en la empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa o delegado de Personal la capacidad procesal, como órgano colegial, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de la competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa o delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado uno y tres del punto A de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o delegado de Personal, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale el carácter de reservado.
- G) Los representantes sindicales velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o convenio, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 39. Garantías.

- A) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de Personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si hay despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes, delegados de Personal y el delegado del Sindicato al que pertenece.

Poseer prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir publicaciones sin perturbar el trabajo.

C) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Hasta doscientos cincuenta trabajadores, veintiocho horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas

Artículo 40. Acumulación de horas.

Se establece la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa y delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Asimismo, no se computarán dentro del máximo de horas las que se propongan con motivo de la negociación colectiva.

Artículo 41. Asambleas.

Las empresas respetarán el derecho de reunión de sus trabajadores, dentro de las horas de trabajo, en el momento que sea menos perjudicial para el propósito de la empresa y proporcionando locales adecuados para el ejercicio del mencionado derecho.

Las asambleas serán convocadas por los Comités de Empresa, delegados de Personal, los propios trabajadores en número no inferior al 30 por 100 de la plantilla o los sindicatos.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con veinticuatro horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Los convocantes comunicarán asimismo al empresario los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarán con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de las empresas.

CAPÍTULO VI

Artículo 42. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio para los/as trabajadores/as afectados/as por el mismo, se entienden con carácter de mínimas, por lo que los pactos o cláusulas más beneficiosas subsistirán para los/as trabajadores/as que venían disfrutándolas.

**Artículo 43. Promoción económica.**

La persona trabajadora que lleve como mínimo 20 años de servicio en la empresa, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los veinte de referencia.

Las cantidades que resulten devengadas de lo acordado en el párrafo anterior, serán abonadas por la empresa en las fechas en que se vayan cumpliendo los plazos indicados, si bien se podrán pagar hasta en cuatro plazos, de común acuerdo entre empresas y persona trabajadora sin que en ningún caso superen los seis meses desde su devengo.

Artículo 44. Jubilación.

La Jubilación será obligatoria para todas las personas trabajadoras acogidas a ámbito de aplicación del presente Convenio según legislación vigente, o que tengan cumplida la edad a la entrada en vigor del presente Convenio, salvo en aquellos supuestos en que no se reúna el periodo de carencia, en cuyo caso la persona trabajadora podrá permanecer en activo hasta tanto complete las cotizaciones para causar derecho al percibo de la pertinente pensión contributiva de la Seguridad Social.

En todo caso, las empresas regidas por este Convenio satisfarán a la persona trabajadora que se jubila con carácter obligatorio y reúna los requisitos establecidos en el artículo 44 de este Convenio para compensarle por su renuncia al derecho a seguir prestando servicio, un premio de jubilación consistente en cuatro mensualidades

En caso de Jubilación obligatoria, las empresas vendrán obligadas a la contratación indefinida de un empleado que sustituya al jubilado desde el momento mismo en que la jubilación surta efectos.

Artículo 45. Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio se estará a la legislación vigente en cada momento, Estatuto de los Trabajadores y Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Artículo 46. Adhesión al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:



- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidas por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación- conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepando de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición Adicional Primera.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que se desarrolla en lo dispuesto en la Ley 39/1999 del 5 de noviembre sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades a velar por la discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Disposición Adicional Segunda. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas y sus plantillas actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las per-

sonas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales (LGTBI) , respetando en todo momento su orientación e identidad sexual, la expresión de su género que muestren y sus características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

Con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, las personas encargadas de la selección de personal para el acceso a la empresa evitarán en todo momento considerar para la contratación la orientación e identidad sexual de la persona seleccionada, así como la expresión del género que muestren y sus características sexuales.

Para ello, se tendrá en cuenta de manera exclusiva la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Será considerada nula, y por tanto no aplicable, cualquier actuación o consideración relativa a la clasificación y promoción profesional que conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La clasificación y formación profesional se deberá basar en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cualquier documento o comunicación que se realice en la empresa utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo que se desarrollarán con la estructura y contenido establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos, beneficios sociales y derechos contenidos en el presente convenio, y cualquier otro que sea de aplicación en la empresa, serán aplicables a toda la plantilla, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el presente convenio, y se tendrá en consideración la especial necesidad de las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales relacionadas con su cambio de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



Tabla De Correspondencias Aprobado En Fecha 9 De Abril De 1997 De Las Antiguas Categorías Profesionales A Las Contenidas En Los Actuales Grupos Profesionales Del Presente Acuerdo, Tanto Procedentes De La Extinta Ordenanza De Trabajo Para La Industria De Hostelería Como Lasque Pudieran Figurar En Los Convenios Colectivos De Ámbito Inferior O Específico.

A) La presente tabla de correspondencias entre las categorías profesionales previstas, tanto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico; y los grupos profesionales recogidos en el presente Acuerdo, tiene como objeto, según expresa el propio Acuerdo ALEH V en su artículo 18, facilitar a los empresarios y trabajadores y trabajadoras la adaptación al sistema de clasificación profesional.

Las correspondencias señaladas responden únicamente a la pretensión de establecer asimilaciones al área y grupo profesional, teniendo por tanto alcance exclusivamente funcional.

CUADRO DE CORRESPONDENCIA ENTRE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES CONTEMPLADAS EN LA EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA A LOS GRUPOS PROFESIONALES DEL ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL

PARA EL SECTOR DE HOSTELERIA

| Área Funcional Primera Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración Y Gestión | | |
|--|---|-------------------|
| Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías | Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH | Grupo profesional |
| Jefe de recepción | Jefe/a recepción | 1º |
| Segundo jefe de recepción | 2º Jefe/a recepción | 1º |
| - | Jefe/a comercial | 1º |
| Contable general, Jefe de primera Jefe de segunda | Jefe/a administración | 1º |
| Primer conserje de día Segundo conserje de día | Primer/a conserje | 1º |
| Recepcionista | Recepcionista | 2º |
| Cajero (Secciones 1ª y 2ª) | | |
| Conserje de noche Conserje (Sección 8º) | Conserje | 2º |



| | | |
|--|--|-------------------|
| Tenedor de cuentas clientes Interventor | | |
| Contable Oficial de 1ª Oficial de 2ª Facturista | Administrativo/a | 2º |
| Cajero (Sección 6ª) | | |
| - | Relaciones públicas | 2º |
| - | Comercial | 2º |
| - | Técnico/a prevención de riesgos laborales | 2º |
| Ayudante de recepción Ayudante de conserjería Ayudante de conserje Intérprete | Ayudante/a recepción y/o conserjería Telefonista | 2º 2º |
| Telefonista de 1ª y 2ª | | |
| Oficial de contabilidad | | |
| Auxiliar de oficina y contabilidad Auxiliar de caja | Ayudante/a administrativo | 2º |
| Portero | | |
| Portero de coches Portero recibidor Portero de accesos Portero de servicios Vigilante de noche | Auxiliar recepción y conserjería | 3º |
| Ordenanza de salón | | |
| Ascensorista Botones Cobrador Taquillero | | |
| Aprendiz de recepción y contabilidad Mozo de equipajes para el interior Auxiliar de oficina | | 3º |
| Aspirante | | |
| ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA COCINA Y ECONOMATO | | |
| Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías | Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH | Grupo profesional |
| Jefe de cocina | Jefe/a cocina | 1º |
| 2º Jefe de cocina | 2º Jefe/a cocina | 1º |



| | | |
|---|---|-------------------|
| - | Jefe/a catering | 1º |
| Jefe de partida | Jefe/a partida | 2º |
| Cocinero | Cocinero/a | 2º |
| Repostero Oficial Repostero | Repostero/a | 2º |
| Encargado de economato y bodega Bodeguero | Encargado/a economato | 2º |
| Encargado de almacén | | |
| Ayudante de cocinero Ayudante de repostero Cafetero | Ayudante/a cocina | 2º |
| Ayudante de economato y bodega Mozo de almacén | Ayudante/a economato | 2º |
| Marmitón Pinche | Auxiliar cocina/economato | 3º |
| Ayudante de cafetero Fregador | | |
| Encargado de fregador Personal de platería Aprendiz de cocina | | |
| | | |
| ÁREA FUNCIONAL TERCERA | | |
| RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES Y PISTA PARA CATERING | | |
| Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías | Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH | Grupo profesional |
| Jefe de sala | Jefe/a restaurante o sala | 1º |
| Jefe de comedor o maestra sala 1º encargado de mostrador | | |
| 1º encargado Primer jefe de sala | | |
| 2º Jefe de comedor | 2º Jefe/a restaurante o sala | 1º |
| 2º Encargado de mostrador 2º Encargado | | |
| Segundo jefe de comedor Segundo jefe de sala | | |
| Mayordomo de pisos | | |
| Jefe de operaciones | Jefe/a operaciones catering | 1º |
| - | Gerente de centro | 1º |



| | | |
|---|---|----|
| Jefe de Sector | Jefe/a sector | 2º |
| Camarero Dependiente de 1ª Dependiente Cajero de Comedor Camarero de Pisos Planchista | Camarero/a | 2º |
| Barman, 2º Barman | Barman/Barwoman | 2º |
| Sumiller | Sumiller/a | 2º |
| Jefe de sala de catering | Jefe/a sala catering | 2º |
| Supervisor y Ayudante de supervisor | Supervisor/a catering | 2º |
| Supervisor de colectividades | Supervisor/a colectividades | 2º |
| | Supervisor/a restauración moderna | 2º |
| | Escacionador/a | 2º |
| Ayudante de camarero Ayudante Ayudante planchista Ayudante de barman Ayudante de dependiente Dependiente de segunda Dependiente Ayudante de pisos Aprendiz Aprendiz de camarero | Ayudante/a camarero/a | 3º |
| Preparador | Preparador/a montador/a catering | 2º |
| - | Conductor/a equipo catering | 2º |
| | Repartidor/a de comidas y bebidas | 3º |
| Ayudante de equipo | Ayudante equipo de catering | 3º |
| - | Preparador/a restauración moderna | 2º |
| - | Monitor/a o cuidador/a colectividades | 3º |
| - | Asistente colectividades | 3º |
| Ayudante de preparación | Asistente preparador/montador de catering | 3º |
| - | Asistente restauración moderna | 3º |



| ÁREA FUNCIONAL CUARTA. PISOS Y LIMPIEZA. | | |
|--|--|-------------------|
| Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías | Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH | Grupo profesional |
| Encargada general o gobernanta de 1ª | Gobernante/a o Encargado/a general | 1º |
| Gobernanta de segunda Encargada de Lencería | Subgobernante/a o Encargado/a sección | 1º |
| Encargada de Lencería o Lavadero | | |
| Lencera, Camarera de pisos, Zurcidora | Camarero/a pisos | 2º |
| Planchadora, Costurera, Lavandera | | |
| Personal de limpieza, Limpiadora Mozo de habitación | Auxiliar pisos y limpieza | 3º |
| Mozo de lavandería | | |
| ÁREA FUNCIONAL QUINTA | | |
| SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES | | |
| Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías | Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH | Grupo profesional |
| - | Jefe/a servicios catering | 1º |
| Encargado de trabajos | Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios | 1º |
| Encargado de Sala | Encargado/a sección | 2º |
| Mecánico o Calefactor Ebanista | Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios) | 2º |
| Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero | | |



| | | |
|--|---|-------------------|
| Ayudante de mecánico o Calefactor Ayudante | | |
| Ayudante de ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor | Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares | 3º |
| Mozo de billar o Salón de recreo Guarda del exterior | | |
| ÁREA FUNCIONAL SEXTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS | | |
| Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías | Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH | Grupo profesional |
| ÁREA DE NUEVA CREACIÓN | Responsable servicio | 1º |
| | Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud) | 2º |
| | Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente) | 2º |
| | Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario) | 3º |

TABLA SALARIAL HOSTELERIA PROVINCIA DE BADAJOZ



| | AREA PRIMERA | AREA SEGUNDA | AREA TERCERA | AREA CUARTA | AREA QUINTA | AREA SEXTA | SALARIO BASE MENSUAL | SALARIO BASE MENSUAL | SALARIO BASE MENSUAL |
|------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|---|---|----------------------|----------------------|----------------------|
| | RECEPCION Y ADMINISTRACION | COCINA Y ECONOMATO | RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES | PISOS Y LIMPIEZA | SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y AUXILIARES | SERVICIOS COMPLEMENTARIOS | 2024 | INICIAL 2025 | INICIAL 2026 |
| GRUPO I | Jefe de Recepcion | Jefe de Cocina | Jefe Restaurante o Sala | Gobernanta/e | Jefe Servicio de Catering | Responsable Servicio | 1048,56 | 1073,20 | 1098,42 |
| | 2º Jefe Recepción | 2º Jefe de Cocina | 2º Jefe Restaurante o Sala | Encargada Gener | Encargado de mantenimiento y Servicios auxiliares y encargado/a de mantenimiento y | | | | |
| | Jefe Administración | Jefe de Catering | Jefe Operaciones de Catering | | servicios Técnicos de catering o flota o instalaciones y edificios) | | | | |
| | Jefe Comercial | | | Subgobernanta/ | | | | | |
| | Primer Consejo | | Gerente de Centro | o Encargado de seccion | | | | | |
| GRUPO II | Recepcionista | Jefe de Patida | Jefe de Sector | Camarera Pisos | Encargado de Sección | Técnico Servicio | 1012,75 | 1036,55 | 1060,91 |
| | Conserje | Cocinero | Camarero | | | Fisioterapeuta, Dietistas | | | |
| | Administrativo | Repostero | Barman | | | Otros titulados en Ciencias de la Salud | | | |
| | Relaciones Públicas | Encargado Econo | Sumiller | | | | | | |
| | | | Escacador/a | | Especialista en mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering(flota e instalaciones y edificios) | Especialista Servicio | | | |
| | Comercial | Ayudante de Coci | Jefe Sala Catering | | | (Socorrista, Animador, Monitor/a deportivo, Pinchadisco, Masajista, Quiromasajista, Esteticista, Especialista Terma o balneario, Hidroterapeuta, Atención al cliente) | | | |
| | Técnico Prev. Riesgos Laborales | Ayudante de Economato | Supervisor Catering | | | | | | |
| | Ayudante de Recepción y Conserjería | | Supervisor Colectividades | | | | | | |
| | | | Supervisor Restauración Moderna | | | | | | |
| | Telefonista | | Preparador Montador Catering | | | | | | |
| | Ayudante Adm. | | Conductor Equipo Catering | | | | | | |
| | | Preparador Restauración Moderna | | | | | | | |
| GRUPO III | Auxiliar de Recepción y Consejería | Auxiliar Cocina /Economato | Ayudante Camarero | Auxiliar Pisos y Limpieza | Auxiliar Mantenimiento y Serv. Aux. | Aux. de Servicio. | 969,48 | 992,26 | 1015,58 |
| | | | Ayudante Equipo Catering | | | Aux. Atención al Client | | | |
| | | | Monitor o Cuidador Colectividades | | | Aux de Piscina o Bañeario | | | |
| | | | Asistente Colectividades | | | | | | |
| | | | Asistente preparador Catering | | | | | | |
| | | | Asistente Restauración Moderna | | | | | | |
| | | Repartidor/a de comidas y bebidas | | | | | | | |