

Convenio colectivo estatal de restauración colectiva. Resumen

VIGOR 2025

Código de Conv. Núm. 99100165012016
(BOE, 20-06-2025)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. [Ámbito funcional](#)
 - 1.2. [Ámbito temporal](#)
 - 1.3. [Prelación de normas y derecho supletorio](#)
 2. Condiciones económicas
 - 2.1. [Salarios](#)
 - 2.2. [Tablas salariales año 2025](#)
 - 2.3. [Horas extraordinarias](#)
 - 2.4. [Premios de vinculación, permanencia y similares](#)
 - 2.5. [Prendas de trabajo](#)
 3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. [Incrementos salariales](#)
 4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. [Jornada de trabajo](#)
 - 4.2. [Calendario laboral: Horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas](#)
 - 4.3. [Vacaciones](#)
 - 4.4. [Descanso semanal](#)
 - 4.5. [Festivos](#)

 - 4.6. [Jubilación parcial](#)
 5. [Permisos y excedencias](#)
 - 5.1. [Licencias retribuidas](#)
 6. [Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas](#)
 7. [Tipos de contratos de trabajo y su duración](#)
 - 7.1. [Trabajo de colectivos especiales](#)
 - 7.2. [Contratos formativos](#)
 - 7.3. [Contratos de duración determinada](#)
 - 7.4. [Contratos de fijos discontinuos](#)
 - 7.5. [Contratos a tiempo parcial](#)
 - 7.6. [Finalización del contrato](#)
 - 7.7. [Trabajos con finalidad formativa](#)
 8. [Periodos de prueba](#)
 9. [Régimen disciplinario](#)
 10. [Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral](#)
 11. [I.T. Condiciones especiales](#)
 - 11.1. [Incapacidad temporal](#)
 - 11.2. [Seguro de vida y accidentes](#)
-

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

De acuerdo con lo previsto en el artículo 59.1 del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH) el ámbito de aplicación funcional será el de las empresas y trabajadores/as del sector de Restauración Colectiva. Se entiende por servicio de restauración colectiva, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo, se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de restauración colectiva. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación las actividades de catering aéreo, así como la hostelería tradicional que se presta en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.).

Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general. Así como las diversas unidades de gestión anexas abiertas al público que la contrata, concesión o contrato de prestación incluya si fueran auxiliares de aquella (prestaciones accesorias en el denominado «cliente cautivo»).

Se incluyen en el ámbito funcional las actividades auxiliares como el asesoramiento y gestión en materia dietética, el suministro de materias primas al cliente principal y cuantas actividades auxiliares complementen el servicio de restauración. Se incluye expresamente el «catering» de eventos realizado por las empresas encuadradas en este ámbito de aplicación.

Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que tengan como actividad principal las propias del sector de la restauración colectiva. Por lo que será de aplicación a las empresas del grupo empresarial, cuando desarrollen otras actividades complementarias o afines. Y cuando presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal.

Se excepcionan expresamente del ámbito, las actividades reguladas en el Convenio Colectivo de Gestión Directa del País Vasco y el Convenio Colectivo de Monitores de Aragón.

1.2. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo será de aplicación con una vigencia inicial desde el 1 enero de 2025, hasta el 31 de diciembre de 2025 salvo que en el propio texto se indique otra vigencia distinta para alguna concreta materia.

1.3. Prelación de normas y derecho supletorio

Las relaciones laborales de las personas trabajadoras y empresas, incluidas en su ámbito funcional, se regirán por las siguientes normas convencionales:

1. Por lo dispuesto por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente, esto es, en la actualidad el V ALEH y en un futuro el que pueda, en su caso, sustituirlo.
2. Por las condiciones fijadas entre las partes en el presente convenio colectivo marco sectorial, con carácter normativo u obligatorio, siendo prioritario en las materias concretas tratadas en el presente ámbito negocial. En el caso de una eventual regulación complementaria sobre las materias del ALEH, operarán con preferencia, de forma aclaratoria o suplementaria para el presente ámbito funcional, salvo que las mismas fueren en su totalidad regulación imperativamente reservada en el vigente ALEH. Todo ello, con respeto a lo regulado en el artículo 84.2 ET.

En desarrollo de los artículos 83 y 84 ET, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento. El Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva cuenta con una naturaleza de acuerdo marco que establece la estructura de la negociación colectiva del sector y las reglas de concurrencia de los convenios colectivos en el mismo; e incorpora la regulación de condiciones de trabajo, considerando las regulaciones vigentes contenidas en los convenios colectivos de ámbito territorial menor al estatal. En virtud del artículo 83.3 ET, se podrán elaborar acuerdos sobre materias concretas.

En este sentido el presente Convenio Colectivo del Sector de Colectividades será de aplicación a todo el territorio del Estado, previéndose las reglas de aplicación que correspondan cuando pudiera presentarse supuesto de concurrencia, con el fin de garantizar la vocación estatal, sin exclusión de ningún territorio de su ámbito de aplicación.

Este convenio será, por tanto, el marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 ET, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

La negociación de convenios de empresa en el sector no debe cumplir, por tanto, un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a no fomentar ni admitir las prácticas citadas que tengan como único propósito rebajar las condiciones laborales sectoriales, en concreto, en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Todo ello respetando y a salvo de lo previsto en el artículo 84.3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Condiciones económicas

2.1. Salarios

Las retribuciones salariales totales de los trabajadores/as serán las de las tablas anexas incorporadas en la disposición adicional primera del presente convenio, a medida que vaya entrando en vigor el presente convenio en cada territorio, de forma ordenada y, en su caso, progresiva, de acuerdo con las reglas de concurrencia temporal del artículo 84.1 ET.

Se mantendrá la forma de pago que se viniera realizando en cada convenio de hostelería de origen, concretamente y en relación a las pagas extraordinarias, se mantendrán tanto el número como la cuantía y conceptos que la integran.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores/as que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por el cambio al presente convenio. En consecuencia, aún con cambio del sistema retributivo, se garantiza que cada trabajador/a contratado/aa la entrada en vigor del convenio percibirá en cómputo anual como mínimo las cantidades que venía cobrando.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, viniesen percibiendo uno o varios conceptos retributivos de los previstos en la disposición transitoria 4.ª del I Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva la cual recogía los derechos adquiridos, se mantendrá un complemento salarial único de carácter personal equivalente a la totalidad de las cantidades percibidas en virtud de aquellos. Dicho complemento sufrirá los incrementos salariales previstos para los años de vigencia y tendrá idéntica naturaleza y mismo tratamiento que los conceptos de los que deriva.

El complemento salarial descrito en el párrafo anterior se llamará «Complemento Personal D.T.4.».

Queda facultada la comisión paritaria del convenio para la elaboración de las tablas salariales (totales o parciales) de cada una de estas situaciones descritas que necesiten aplicación de fórmulas o sistemas de actualización, así como para su remisión en orden a la publicación de las mismas en el «Boletín Oficial del Estado».

2.2. Tablas salariales año 2025

Servicios Extras Tablas estatales, en aquellos convenios provinciales donde existan tablas para servicios extras, estas se mantendrán en sus cuantías hasta que se produzca la homogeneización.

ANDALUCÍA

1. Almería

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante/a o Encargado/a general, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.275,12
2.º Jefe/a de cocina, 2.º Jefe/a de restaurante o sala, Recepcionista, Administrativo, Técnico.	1.194,53
Subgobernante o Encargado/a de sección, Encargado/a de economato, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.149,73
Cocinero/a, Camarero/a, Conductor/a.	1.105,14
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de camarero/a, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Monitor/a	1.059,90

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Nocturnidad (de 22 a 7 horas).	>=+55 horas/mes. 122,46/mes -55 horas/mes. 1,20/hora
Seguro accidentes Las empresas se comprometen a contratar con entidad aseguradora, póliza de accidente de trabajo sobre riesgo de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, por importe detallado a continuación, la cual se abonará una vez sea firme la calificación.	26.030,13
Subsidio por matrimonio.	75,52
Antigüedad.	3 % - 3 años. 8 % - 6 años. 16 % - 9 años. 25 % - 14 años. 38 % - 19 años.
Gratificaciones extraordinarias	3 (julio + diciembre y paga de abril. Paga abril 30 días de salario base).
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.
Ayuda fallecimiento	En función a la antigüedad. De 1 a 5 años. 3 mensualidades. De 5 a 10 años. 4 mensualidades. De 10 años en adelante. 5 mensualidades.
Movilidad Geográfica	2 mensualidades. Gastos viaje trabajador y familiares, enseres y mobiliario.

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Cualquier otro gasto derivado traslado.	
Viaje en vehículo propio 0,23 euros Km.	
Dieta 23,68 euros día (excepto manutención y alojamiento ambas facilitada por empresa).	
11,85 euros día (si se facilita por empresa manutención o alojamiento, no ambas).	

2. Cádiz

Salario base	
	2025 - Euros
1.ª Jefe/a de recepción.	1.752,62
2.º Jefe/a de cocina.	1.617,65
3.º Recepcionista.	1.487,74
Grupo 1.	1.235,82
Grupo 2.	1.210,72
Grupo 3.	1.196,19
Grupo 4 y 5 (monitor de colectividades).	1.179,10

Complementos salariales	
	2025 - Euros
<p>Antigüedad: Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 615,44 Euros, la siguiente escala:</p> <p>a) Un 4 % al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.</p> <p>b) Un 8 % al cumplirse los diez años.</p> <p>c) Un 12 % al cumplirse los quince años.</p> <p>d) Un 16 % al cumplirse los veinte años.</p> <p>e) Un 20 % al cumplirse los veinticinco años.</p>	
Ropa de Trabajo	23,93
Quebranto de Moneda	29,28
Premio natalidad	139,04
Ayuda a estudios	10,55

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Camareros/as (hasta 4 horas)	84,41
Cocineros/as (hasta 4 horas)	89,75
Hora	21,12
Nochevieja y Cotillón euros/h.	52,76
Nocturnidad.	+25 % salario base.
Gratificaciones extraordinarias	3 (julio, Navidad y paga de octubre).
Auxilio por viudedad	Antigüedad 5 años. 1 mensualidad.
	Antigüedad 10 años. 2 mensualidades.
Seguro Colectivo	<p>A partir de enero de 2016, los capitales asegurados serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7.879,95 euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales. - 7.879,95 euros de capital, para el caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa. - 15.759,89 euros de capital, para el caso de muerte por accidente. 23.639,84 euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

3. Córdoba

Salario base	
	2025 - Euros
5/estrellas	
Nivel 1.	1.349,35
Nivel 2.	1.323,89
Nivel 3.	1.246,90
Nivel 4.	1.221,65
Nivel 5.	1.211,38
Tabla A	
Nivel 1.	1.21,73
Nivel 2.	1.296,77
Nivel 3.	1.221,67
Nivel 4.	1.196,62

Salario base	
	2025 – Euros
Nivel 5.	1.186,58
Tabla B	
Nivel 1.	1.296,77
Nivel 2.	1.271,66
Nivel 3.	1.196,62
Nivel 4.	1.186,58
Nivel 5 (Monitor/a).	1.176,64

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Uniformidad Completa.	17,33
Uniforme.	10,39
Calzado.	6,93
Montaje y Desmontaje.	12,47
Subsidio por defunción.	346,59
Antigüedad (al cumplir 3 años en la empresa).	3 %
Seguro Accidentes. Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro de veinticuatro mil euros (24.000 euros), para el caso de muerte por accidente, que tenga lugar durante la jornada de trabajo y 2 horas antes y después de dicha jornada y de veintisiete mil euros (27.000 euros) para el caso de incapacidad permanente, total o absoluta, y que tenga lugar durante la jornada de trabajo y dos horas antes y después de dicha jornada. La cobertura de este seguro alcanza todo tipo de accidentes que puedan sufrir los asegurados con motivo y ocasión de los servicios que presten al contratante y que produzcan muerte, incapacidad permanente total o absoluta para todo trabajo. En caso de muerte tendrán derecho al cobro de este seguro: 1. Cónyuge o persona con la que conviva. 2. Hijos si los hubiese. 3. Madre o padre del fallecido/a. 4. Hermanos/as. Las empresas que incumplan esta obligación resultarán directamente obligadas al pago de la indemnización que determinará este seguro.	
Pagas extraordinarias.	2 completas (15 junio y 15 diciembre). 2 de 15 días (1 de mayo y 15 septiembre).
Indemnización vinculación Sector.	Al cumplir los 64 años de edad, 2 meses de salario base más antigüedad. Cese a los 63 años de edad, 4 meses de salario base más antigüedad. Cese a los 62 años de edad, 5 meses de salario base más antigüedad. Cese a los 61 años de edad, 6 meses de salario base más antigüedad. Cese a los 60 años de edad, 7 meses de salario base más antigüedad.

Complementos salariales	
	2025 - Euros
En todos los casos, las cantidades antes citadas se incrementarán en un mes más por cada 5 años de servicio o fracción de 30 meses, que excedan de los 15.	

4. Granada

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o encargado general.	1.752,62
2.º Jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio, Encargado de economato.	1.617,42
Jefe de Partida, Jefe de Sector y 2.ª Jefe de Bar.	1.493,25
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otras ciencias salud).	1.487,76
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, auxiliar de cocina, Monitora.	1.440,04
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.370,56

Complementos salariales	
	2025 - Euros
<p>Antigüedad (por categorías establecimiento). Los trabajadores que tuvieran hasta el 30 de junio de 1996 incrementos por antigüedad se respetarán en las cuantías que tuvieran establecidas hasta esa fecha y que tendrán el mismo incremento que el resto de los conceptos económicos del convenio.</p> <p>En caso de que esta cuantía no llegara al tope del 8% del SMI, se incrementará hasta dicho tope.</p> <p>Los trabajadores generaran el derecho por este concepto de antigüedad, hasta alcanzar como tope máximo el 8% sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que por disposición del Gobierno rija en cada momento. Los incrementos serán:</p> <p>A los tres años de antigüedad tendrá un incremento del 3% del SMI.</p> <p>A los seis años de antigüedad tendrá un incremento del 8% sobre el SMI.</p>	<p>A 97,81/mes</p> <hr/> <p>B 212,17/mes</p> <hr/> <p>C 279,48/mes</p>
Plus cultural (solo septiembre).	370,91
Plus de altura.	9,37/mes
Premio matrimonio.	168,69
Premio natalidad (por hijo).	168,69
Seguro de vida.	41,98/mes
Todo trabajador de hostelería seguirá disfrutando del seguro de vida establecido, siempre	

Complementos salariales	
	2025 - Euros
que presente póliza y recibo del mismo; la prima anual a satisfacer por la empresa será la que figura en este apartado toda vez que lleve seis meses de antigüedad en la empresa.	
Extra 4 horas.	61,26
Pagas extraordinarias.	2 (junio y diciembre).
Ayudas especiales.	1 mes de salario por fallecimiento del productor.
Nocturnidad.	15% sobre salario base.
Ropa de trabajo.	Facilitada por la empresa.
Premio por Jubilación e Incapacidad.	10 años de antigüedad en la empresa (3 mensualidades) y una mensualidad más por cada 5 años que exceda los 10 de referencia.

5. Huelva

Salario base	
	2025 - Euros
Grupo A	
Primero.	1.651,13
Segundo.	1.506,32
Tercero.	1.322,71
Cuarto.	1.276,73
Quinto.	1.207,87
Sexto.	1.093,08
Grupo B	
Primero.	1.552,31
Segundo.	1.414,56
Tercero.	1.253,75
Cuarto.	1.207,87
Quinto.	1.161,97

Salario base	
	2025 - Euros
Sexto.	1.047,15
Grupo C	
Primero.	1.460,49
Segundo.	1.368,59
Tercero.	1.207,87
Cuarto.	1.161,97
Quinto (Monitor/a).	1.138,96
Sexto.	1.024,16
Grupo D	
Primero.	1.391,58
Segundo.	1.299,69
Tercero.	1.138,96
Cuarto.	1.116,05
Quinto.	1.093,08
Sexto.	996,50

Complementos salariales	
	2025
Plus noche 24 y 31 de diciembre.	126,16
Bolsa de vacaciones.	92,13
Bolsa escolaridad.	92,74
<p>Póliza seguros Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus derechos habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, una indemnización según este apartado. Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral.</p>	26326

Complementos salariales	
	2025
Trabajador con capacidad disminuida (Indemnización).	4.734,28
Gratificaciones extraordinarias.	3 (30 junio, 30 noviembre y 15 abril).
Antigüedad.	<p>Los aumentos de antigüedad, que no tendrán carácter acumulativo, serán de la siguiente cuantía:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un 5% sobre el salario pactado en el presente convenio, al cumplirse los tres años efectivos al servicio de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> - Un 10% al cumplirse los seis años. - Un 17% al cumplirse los nueve años. - Un 27% al cumplirse los catorce años. - Un 39% al cumplirse los diecinueve años. - Un 45% al cumplirse los veinticuatro años. <p>Un 50% al cumplirse los veintinueve años, y un 2% de incremento por cada año más de servicio.</p> <p>A partir de 1.º de junio de 1997 la antigüedad se calculará aplicando estos porcentajes, no sobre el salario base, sino al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, quedando como consecuencia las cantidades que se percibían por este concepto según la fórmula anterior congeladas hasta tanto sean superadas por la nueva fórmula de cálculo aquí establecida.</p>
Matrimonio.	<p>Todo el personal de la empresa afectada por este convenio, tanto masculino como femenino, tendrá derecho, cuando contraiga matrimonio, a percibir con cargo a la empresa, una gratificación especial, consistente en una mensualidad del salario garantizado de este convenio, incluida su antigüedad correspondiente; si por el acto del matrimonio un trabajador o trabajadora afectado por el presente convenio, rescinde su relación laboral con la empresa, percibirá por este concepto, quince días de salario garantizado además de la mensualidad anterior.</p> <p>La cuantía de esta gratificación será proporcional al tiempo de contratación, entendiéndose que los fijos discontinuos tendrán derecho al mismo en su integridad, con independencia de los días de trabajo anuales.</p>
Premio fidelidad (cese voluntario).	<p>Con al menos 60 años cumplidos y diez años de antigüedad al servicio de la empresa, se le concederá un premio de fidelidad y constancia, equivalente a dos mensualidades del salario garantizado incrementada con la antigüedad correspondiente; si lleva veinte años, cuatro mensualidades; si lleva veinticinco años, cinco mensualidades, aumentándose en una mensualidad por cada cinco años.</p>

6. Jaén

Salario base		
		2025 - Euros
Encargado/a General, Gerente de centro, Supervisor/ra.	Nivel 1.70	1.335,62

Salario base		
		2025 - Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, Responsable de servicio, Supervisor/a de colectividades.	Nivel 1.65	1.316,54
Gobernanta/e, 2.º jefe/a de cocina, 2.º jefe/a de restaurante o sala, Encargado/a de economato, Encargado/a de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencia salud), Jefe/a de mantenimiento.	Nivel 1.60	1.289,67
Cocinero/a.	Nivel 1.55	1.236,33
Camarero/a.	Nivel 1.50	1.181,31
Recepcionista, Ayudante de cocina, Ayudante de Camarero/a, Vending, conductor/ra y cajero/a, Administrativo/a.	Nivel 1.45	1.101,70
Ayudante de economato, Auxiliar de colectividades, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor/a.	Nivel 1.40	1.045,00

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Plus de Convenio.	90,98
Ayuda por Matrimonio.	252,15
Maternidad.	151,76
Antigüedad.	Consolidada.
Gratificaciones extraordinarias.	3 (verano y navidad + productividad octubre).
Plus de nocturnidad.	28 % sobre el salario base.
Premio por Jubilación e Incapacidad.	20 años de antigüedad en la empresa (3 mensualidades) y una mensualidad más por cada 5 años que exceda los 10 de referencia.
Seguro de accidentes, las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores las siguientes cantidades cuando como consecuencia de accidente de trabajo sea declarado por la autoridad administrativa o sentencia judicial firme de la jurisdicción laboral con alguno de los siguientes grados de invalidez.	Incapacidad Total: 10.416,67 euros, incapacidad absoluta: 15.025 euros, Gran invalidez: 30.050 euros, fallecimiento 24.040,48 euros. Derechohabientes 24.048.48.

Salario base	
	2025 - Euros
JEFE/A DE COMEDOR O MAESTRO.	1.414,04
JEFE/A DE COCINA.	1.413,64
SEGUNDO JEFE/A DE COCINA.	1.358,76
SEGUNDO JEFE/A COMEDOR, JEFE DE SECTOR.	1.353,51
JEFE/A PARTIDA, ENCARGADO ECONOMATO Y.	1.353,50
LIMPIADOR y LIMPIADORA (JORNADA ENTERA).	1.338,49
COCINERO/A, PIZZERO/A, DIETISTA.	1.338,45
CAMARERO/A.	1.323,43
AYUDANTE CAMARERO/A, AYUDANTE COCINERO/A, REPARTIDOR/A, PINCHE, FREGADORES, PERSONAL PLATERÍA, MONITOR/A.	1.302,74
LIMPIADOR Y LIMPIADORA (MEDIA JORNADA).	669,33

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Plus de ayuda familiar.	27,93
Licencia por extinción del contrato (60 años o más).	<p>A los 5 años de antigüedad 2 meses de licencia. A los 10 años de antigüedad 3 meses de licencia. A los 15 años de antigüedad 4 meses de licencia. A los 20 años de antigüedad 5 meses de licencia. A partir de 25 años de antigüedad 6 meses de licencia.</p>
Indemnización por viudedad.	<p>En función antigüedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menos de 10 años: 2 mensualidades. - Más de 10 años: 3 mensualidades. - Más de 15 años: 4 mensualidades. - Más de 20 años: 5 mensualidades. - Más de 25 años: 6 mensualidades. - Más de 30 años: 7 mensualidades.
Indemnización por Incapacidad.	<p>En función antigüedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 años de servicios continuados en la empresa: 2 mensualidades. - 10 años de servicios continuados: 3 mensualidades. - 15 años de servicios continuados: 4 mensualidades. - 20 años de servicios continuados: 5 mensualidades. - Más de 25 años de servicios continuados: 6 mensualidades.

Complementos salariales	
	2025 - Euros
<p>Seguro accidentes.</p> <p>Las empresas respecto de sus trabajadores vendrán obligadas a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo. 2. Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 6.010 euros en los casos de muerte y 9.015 euros en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.</p>	<p>6.010 euros en los casos de fallecimiento. 9.015 euros en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.</p>
<p>Gratificaciones extraordinarias.</p>	<p>1. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre y en cuantía de un mes de salario según tablas más el complemento ad personam (que sustituye la suprimida antigüedad para determinados trabajadores).</p> <p>2. Dicho importe se abonará entre los días 15 y 20 del mes correspondiente. Las empresas y los trabajadores, ya sea por acuerdo individual o mediante acuerdo de empresa, podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias durante las doce mensualidades. En caso de que se alcanzase un acuerdo individual con el trabajador, del mismo se dará conocimiento, previo a su aplicación, a la representación legal de los trabajadores. No obstante, las empresas de las secciones 3.ª a 9.ª, con excepción de los catering y colectividades, podrán optar porque las pagas extraordinarias se prorrateen mensualmente.</p>

En aquellos establecimientos donde se venga aplicando un salario superior en función de la Categoría del establecimiento, este seguirá aplicándose, con las subidas pactadas en el convenio.

8. Sevilla

Salario base	
	2025 - Euros
Nivel 1.	1.299,79
Nivel 2.	1.266,88
Nivel 3.	1.235,90
Nivel 4 y 5 (Monitor/a).	1.157,48

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Plus Natalidad	42,16
Ayuda Discapacitados	117,29
<p>Seguro Colectivo Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores con más de 30 días de antigüedad en la empresa, con el siguiente capital asegurado que figura en la tabla para el supuesto de muerte por accidente o incapacidad permanente absoluta también por accidente Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Seguridad Social, o en su caso, por la Jurisdicción Laboral. Se excluirá de la cobertura la enfermedad profesional, aunque sea declarada accidente laboral y la muerte por uso privado de motocicleta o ciclomotor, excepto cuando sea considerado accidente laboral</p>	31.268,65
Matrimonio	50 % a los dos años, 75 % a los tres años y 100 % del salario a los cuatro años de antigüedad, respectivamente.
Pagas Extraordinarias	3 (1 abril, 15 julio y 15 diciembre) salario base + antigüedad
Antigüedad	<p>Dichos aumentos por antigüedad, que no tienen carácter acumulativo, quedaron congelados en el tramo de adquisición correspondiente a partir de primero de Enero de 1.995, conforme a los porcentajes siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Un 3 % sobre el Salario mínimo interprofesional, al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa. – Un 8 % al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa. – Un 16 % al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa. – Un 26 % al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa – Un 38 % al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa. – Un 45 % al cumplirse los 24 años efectivos de servicio a la empresa <p>Los trabajadores ingresados en las empresas a partir de 1 de Enero de 1.995, generarán el derecho por este concepto hasta alcanzar el porcentaje del 8 %, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 euros. Sobre la Base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> – A los 3 años de servicio a la empresa el 3 % y a los 6 años el 8 %. <p>Igualmente generarán dicho derecho aquellos trabajadores que a la referida fecha</p>

Complementos salariales	
	2025 - Euros
	del 1 de Enero de 1995 no hubiesen alcanzado el mencionado porcentaje del 8 %.
Nocturnidad	Entre las 22:00 h y las 06:00 incremento 25 % sobre el salario hora ordinario, para los trabajadores cuya jornada sea parcial nocturna.
Plus Convenio	20 días al año, salario base + antigüedad en octubre.
Plus asistencia. Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el denominado Plus de Asistencia, el cual será percibido en su integridad al 100 % por aquellos trabajadores, que por falta injustificada y/o cuyo número de bajas por IT sea inferior o igual a 8 días al año. Se percibirá este Plus en un 50 % cuando concurren 9 faltas al año; no percibiéndose en el supuesto de 10 o más días de faltas al año A estos efectos, se excluyen las faltas debidas a baja maternal, ingreso hospitalario, accidente laboral y permisos retribuidos. Este plus se percibirá en enero del año siguiente al cómputo de las faltas, y su cuantía será de: 10 días de salario base mensual más antigüedad Artículo	Bajas injustificadas y/o por IT igual o inferior a 8 = 10 días salario, 9 faltas = 5 días salario.

ARAGÓN

1. Huesca

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, 2.º Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, 2.º Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante/a o Encargado/a general, Responsable de servicio.	1.280,62
Recepcionista, Administrativo/a, Técnico, Cocinero/a, Encargado/a economato, Camarero/a, Supervisor/a colectividades, Encargado/a sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.211,99
Ayudante Administrativo/a, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero/a, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.146,72
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor/a.	1.053,64

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Productividad.	13,06/mes
Domingo o festivo trabajado.	7,54

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Servicio Extra (hora efectivamente trabajada).	10,10
Seguro. Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, total o absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional en las siguientes cuantías y contingencias: Estas cuantías serán las mismas para toda la vigencia del convenio y entrarán en vigor al mes de la publicación del convenio en el BOP, manteniéndose mientras tanto las cuantías que figuraban en el convenio anterior.	15.300 fallecimiento 21.500 incapacidad
Prima Formación (artículo 33 C. Provincial).	126 euros.
Gratificaciones extraordinarias.	3 (julio y diciembre + 30 días de salario base en septiembre).
Antigüedad.	Consolidada.
Nocturnidad.	12,5% salario base entre las 22 h y 24 h. 25% entre las 24 h y 6 h.

2. Teruel

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe/a de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, 2.º Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	1.122,81
Gobernante/a o Encargado/a general, Recepcionista, Administrativo/a, Técnico, Cocinero/a, Encargado/a de economato, Camarero/a, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.071,76
Ayudante administrativo/a, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero/a, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.027,54
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor/a.	996,31

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Plus salarial domingos y festivos. (hora trabajada).	0,45
Plus fidelidad (55 años y 12 en la empresa).	78,50 / mes
Servicios Extras.	47,90

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Hora extraordinaria.	12,03 / hora
Gratificaciones extraordinarias.	3 (junio, octubre y diciembre).
Antigüedad (sobre salario base puesto categoría de Camarero año 1995).	3 % - 3 años (15,54 euros/mes). 8 % - 6 años (41,43 euros/mes). 16 % - 9 años (82,87 euros/mes). 25 % - 15 años (129,48 euros/mes). 35 % - 20 años (181,27 euros/mes).
Nocturnidad.	30% sobre salario hora diurna trabajador.
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o compensación en metálico.
Prima formación.	60.
Indemnización.	<p>Cuando a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador falleciese o fuese declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Absoluta, o Gran Invalidez, la empresa indemnizará a dicho trabajador con la cantidad de 21.529 euros. En caso de fallecimiento de un trabajador a causa de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa indemnizará a su viuda/o o beneficiarios, en su caso, con el importe de una mensualidad de Salario Base.</p>

3. Zaragoza

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a restaurante o sala, Responsable de servicio.	1.367,25
2.º Jefe/a de cocina, 2.º Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante/a o Encargado/a general.	1.324,31
Recepcionista, Administrativo/a, Técnico, Cocinero/a, Encargado de economato, Camarero/a, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.258,40
Ayudante administrativo/a, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero/a, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.151,99
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor/a.	1.150,85

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Ayuda de formación. (100 horas/año).	156,20

Complementos salariales

	2025 – Euros
<p>Paga extra 15 de octubre.</p> <p>La paga de octubre para el año el año 2020 será de 1.120,66 euros, para todos/as los/as trabajadores/as, con excepción de aquellos cuyo salario base mensual sea inferior a dicha cuantía, en cuyo caso percibirán el importe mensual de su salario base. Con el objetivo de que se equipare esta paga extraordinaria con el salario base del/la trabajador/a, se establece que el incremento de esta para los siguientes años de vigencia será un punto por encima de lo que se incremente el resto de los conceptos económicos. Si la cuantía así calculada alcanzare o superare el salario base del trabajador, el importe de la misma será como máximo igual al salario base de este.</p>	1.259,23
Plus salarial de domingos y festivos. (por hora trabajada).	1,21
Plus de mantenimiento de ropa.	24,27
Servicios Extras.	63,02
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.
Antigüedad.	Consolidada.
Gratificaciones extraordinarias.	Se abonarán del 15 al 20 de cada mes. Julio y navidad (Salario base + antigüedad).
Nocturnidad.	25 % salario base.
Subsidio defunción.	Con 5 años de antigüedad (1 mensualidad).
<p>Seguro fallecimiento/invalidez, las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguros que garantice a sus trabajadores/as una indemnización de 17.297,50 euros, en el supuesto de que fueran declarados/as en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, derivada de accidente (laboral como no laboral). Idéntica cuantía se garantizará para los beneficiarios del/la trabajador/a en caso de muerte derivada de las mismas contingencias. Las empresas deberán tener a disposición de los/as trabajadores/as el ejemplar de la póliza concertada. El presente artículo no será de aplicación a los/as trabajadores/as de servicios «extras».</p>	
<p>Licencia retribuida por fidelidad y vinculación a la empresa.</p> <p>1.º El/la trabajador/a con 59 años o más años de edad que decida cesar voluntariamente en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una licencia retribuida, de conformidad con la siguiente escala:</p> <p>a) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de diez años, dos meses de licencia.</p> <p>b) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de quince años, tres meses de licencia.</p> <p>c) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de veinte años, cuatro meses de licencia.</p> <p>d) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de veinticinco años, cinco meses de licencia.</p> <p>e) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de treinta o más años, seis meses de licencia.</p> <p>El/la trabajador/a que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, preavisará a la empresa con quince días de antelación a la fecha en la que debe iniciarse el disfrute de la licencia.</p> <p>En ningún caso la licencia podrá extenderse más allá de la fecha prevista por el/la trabajador/a para su cese.</p> <p>2.º Igualmente tendrán derecho a acogerse al disfrute de la licencia referenciada en el epígrafe anterior, los/as trabajadores/as que anuncien su deseo de acogerse a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 13 D) del convenio de procedencia de hostelería, en cuyo caso el disfrute de la licencia podrá efectuarse en el período comprendido entre el cumplimiento del/la trabajador/a de los 59 años y los 65 años, a su elección en una sola vez o a cuenta del porcentaje de la jornada de trabajo que</p>	

Complementos salariales	
	2025 - Euros
deba realizar el/la trabajador/a durante su situación de jubilación parcial y con una equivalencia de ciento sesenta horas por cada mes de licencia que le corresponda. Para conocer el número de meses de licencia que le corresponden se contabilizará su antigüedad desde su ingreso en la empresa y hasta la fecha en que cumpla los 65 años.	

ASTURIAS

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, jefe de restaurante o Sala	1.539,26
Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otras ciencias salud). 2.º jefe de restaurante o sala.	1.485,84
Gobernante o Encargado general, Supervisor de colectividades, Cocinero.2.º jefe de cocina.	1.355,37
Jefe de cocina, Conductor, administrativo, camarero.	1.408,84
Recepcionista.	1.326,11
Técnico, Auxiliar de colectividades, Ayudante administrativo, encargado de economato, ayudante de camarero, Monitor/a.	1.274,58
Subgobernante o Encargado de sección, Ayudante de cocina.	1.220,31
Ayudante de economato, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.198,46

Complementos salariales						
						2025 - Euros
Paga extraordinaria Santa Marta.						1.190,12
Complemento 24 y 31 de diciembre (por hora).						3,52
Cooperativas de consumo.						18,77
Pagas extraordinarias. 2 (julio y diciembre).						
Antigüedad. Consolidada. Art. 24 convenio hostelería Asturias.						
Nocturnidad. 25% sobre salario base entre las 22:00 y las 8:00 horas.						
Ropa de trabajo. Facilitada por el empresario.						
Seguro Colectivo.	Muerte natural 7.500,00 euros.	Muerte por accidente, 24	Gran invalidez por enfermedad profesional o	Incapacidad permanente absoluta por	Incapacidad permanente total por enfermedad	Incapacidad permanente parcial

Complementos salariales				
				2025 - Euros
horas. 15.325,81 euros.	accidente, 24 horas. 31.252,63 euros.	enfermedad profesional o accidente 24 horas. 31.252,63 euros.	profesional o accidente, 24 horas 21.035,42 euros.	derivada de accidente, 24 horas, según baremo (artículo 12.2) de las condiciones generales de la póliza con base en 15.325,81 euros.

CANARIAS

Las Palmas

Salario base	
	2025 - Euros
Contable general, Jefe/a de administración, Jefe/a de cocina, Primer jefe/a de comedor, Jefe/a de sala, Encargado/a general o gobernanta de primera, Encargado/a de trabajos, Jefes/as de operaciones en Catering Jefe/a de sala en Catering, Primer encargado/a de mostrador en cafeterías y en café-bar. Titulado/a de grado medio o superior, Primer barman o jefe/a de bares, Jefe/a de relaciones públicas.	1.578,44
Cajero/a general, Contable, Interventor/a, Jefe/a de reservas, Segundo conserje de día, Conserje de noche, Segundo/a jefe/a de cocina, Repostero/a Jefe, Encargado/a de economato o bodega, Segundo Jefe/a de comedor, Gobernanta de segunda, Jefe/a de equipo de catering Segundo/a encargado/a de mostrador en cafetería y en café bar, Jefe/a de compras, Segundo/a barman o segundo/a jefe/a de bares, Jefe de personal, Segundo/a jefe/a de sala, Segundo/a jefe/a de relaciones públicas, Supervisor de Catering. Dietista y otras ciencias de la salud.	1.470,73
Recepcionista, Tenedor/a de cuentas de clientes, Jefe de partida, Oficial repostero/a, Jefe de sector, Subgobernanta o encargada/o de limpieza, Encargado/a de almacén, Conserje, Chofer más de 3.500 kg. Oficial de contabilidad.	1.426,94
Cajero/a de comedor o bar, Ayudante de conserjería, Cocinero/a, cafetero/a, bodeguero/a, jefe de platería o fregador/a, Camarero/a, Conductor/a de segunda y resto, Ayudante de supervisión de catering, Dependiente/a, Auxiliar de caja en cafetería, Planchista, Ayudante de relaciones públicas, Auxiliar administrativo, Oficial de mantenimiento,	1.396,33
Ayudantes no incluidos en el nivel IV, Marmitón, Pinche mayor de 18 años, Fregaderos, Preparador/a de catering, Dependiente/a de segunda, Limpiador/a o fregador/a en cafetería, Limpiadores/as, Dependiente de autoservicio. Auxiliar de mantenimiento.	1.359,08

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Plus de desgaste útiles y herramientas. (Facilitada por el empresario o compensación económica por mes).	8,90
Uniforme y ropa de trabajo y calzado. Facilitada por el empresario o compensación económica. (Conservación y limpieza, de uniformes y ropa de trabajo por mes).	12,28
Bolsa de vacaciones.	1.448,89
<p>Seguro de vida e incapacidad.</p> <p>1.-Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se obligan a mantener el capital de la póliza de seguro de vida según tabla, póliza que, en caso de producirse el fallecimiento del productor garantice a la persona o personas por el designadas a percibir en toda su cuantía el capital asegurado.</p> <p>2.-Igualmente este seguro cotizará al trabajador o trabajadora idéntico capital, por una sola vez y con independencia de las prestaciones de la seguridad social, en caso de ser declarado en situación de incapacidad permanente, en los grados de incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, así como gran invalidez, tanto por enfermedad como por accidente, solo en los casos en que el productor, en la fecha del hecho causante de la incapacidad Permanente, llevase contratado en la empresa un mínimo de un año y cesare la obligación de la empresa de mantener suspendido, en su caso, el puesto de trabajo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Se excluyen del requisito de antigüedad mínima, los casos de accidentes, comunes o laborales, así como aquellos procesos con causa en hechos imprevisibles y evidenciables, causantes de una futura incapacidad, tales como infartos y otros sucesos similares.</p> <p>3.-El devengo del derecho al percibo del capital garantizado por la póliza, regulado en el presente artículo, llevará consigo para ese caso, la exclusión automática de la obligación de satisfacer el pago de las mensualidades de convenio contenidas en la Disposición Transitoria Primera del presente convenio colectivo.</p> <p>4.-En cualquier caso, la responsabilidad de la empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si esta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las compañías aseguradoras la normativa vigente en materia de esta clase de seguros.</p> <p>5.-Así mismo, la empresa no será responsable frente al trabajador o la trabajadora, a los efectos prevenidos en el presente artículo, si por causa ajena a la misma, la compañía de seguros se negase a incorporar, de forma inicial, en la póliza colectiva contratada, a algún trabajador o trabajadora. En tal caso la empresa deberá recabar de dicha compañía el oportuno certificado, el cual será puesto en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.</p>	12.632,54
Gratificaciones extraordinarias.	2 (julio y navidad de una mensualidad).
Nocturnidad.	25% sobre salario base.
Antigüedad.	Consolidada.

Complemento de antigüedad: 14 mensualidades

Nivel	3 años	6 años	9 años	12 años	15 años	18 años	21 años	24 años
I	2,37	6,31	12,62	19,72	23,67	27,61	31,56	35,5

Nivel	3 años	6 años	9 años	12 años	15 años	18 años	21 años	24 años
II	2,24	5,98	11,95	18,68	22,41	26,15	29,89	33,62
III	2,18	5,81	11,62	18,15	21,78	25,41	29,04	32,67
IV	1,98	5,29	10,57	16,52	19,82	23,13	26,43	29,73
V	1,85	4,94	9,88	15,43	18,52	21,6	24,69	27,78

Santa Cruz de Tenerife

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe/a de cocina, Jefe/a de comedor, Primer Barman/Barwoman, Jefe/a de compras, Contable general, Jefe/a de sala, Gobernanta/e, Primer encargado de cafetería, Jefe/a de operaciones, Supervisor/a, Jefe/a de sección, Titulados de grado medio y superior, Técnicos o universitarios.	1.422,64
Encargado/a de trabajo, Jefe/a de compras, Contable, Cajero/a general, Segundo/a Jefe/a de cocina, 2.º Jefe/a de comedor, 2.º Jefe/a de sala, 2.º Barman/Barwoman, Repostero/a, 2.º encargado/a de mostrador café/bares, 2.º encargado/a de cafeterías, 2.º jefe de sección.	1.338,73
Jefe/a de partida, Jefe/a de sector, 2.º encargado/a de trabajos, Subgoberante/a, Oficial de contabilidad, Secretario/a, Encargado/a de economato y bodega, Oficial de repostero/a y pandero/a, Relaciones públicas, Conductor de primera.	1.271,89
Telefonista, Cafetero/a, Bodeguero/a, Camarero/a de comedor y bares, Cocinero/a, Sumllero/a, Cajeros/as de comedor y bares, Auxiliar Administrativo, Preparador/a, Monitor/a – cuidador/a de colectividades.	1.210,99
Ayudante en general, Mozos/as, Pinche de concina, Fregador/a, Limpiador/a.	1.104,34

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Desgaste útiles y herramientas (se percibe el 100% independientemente de la jornada realizada).	7,66 / mes
Lavado de ropa (se percibe el 100% independientemente de la jornada realizada).	14,86 / mes
Calzado (se percibe el 100% independientemente de la jornada realizada).	14,86 / mes
Natalidad. Se abonará justo después del parto tanto al padre como a la madre, salvo que ambos trabajen en la misma empresa.	86,68
Bolsa de Vacaciones: Abonable al inicio de las vacaciones o en la nómina anterior (salvo en Educa).	
30 días naturales ininterrumpidos trabajando festivos.	1.380,05
30 días + 9.	690,04
44 días.	690,04
48 días.	345,02

Complementos salariales	
	2025 – Euros
30 días (descansando festivos).	345,02
Antigüedad (Art. 36 Convenio Provincial Hostelería Santa Cruz de Tenerife 2015-2019).	Consolidada
Seguro de vida e incapacidad.	15.000
Promoción económica (Art. 36).	<p>Con fundamento en lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores/as, se pacta un régimen de promoción económica consistente en una retribución de naturaleza salarial y por una sola vez, que premia la vinculación a la empresa de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio y que al cesar reúnan los requisitos y condiciones previstas en el presente artículo. El trabajador/a que cause baja en la empresa, por cese voluntario, o por cualquier otra causa, a excepción de despido declarado procedente o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades, se le abonará el importe del premio de vinculación según la siguiente escala:</p> <p>Entre 16 y 18 años de antigüedad. – 3 mensualidades de salario real. Entre 19 y 21 años de antigüedad. – 4 mensualidades de salario real. Entre 22 y 24 años de antigüedad. – 5 mensualidades de salario real. A partir de 25 años de antigüedad. – 6 mensualidades de salario real.</p>

CANTABRIA

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe/a de recepción, jefe/a de administración, jefe/a de catering, jefe/a de cocina, jefe/a de sala.	1.490,76
Jefe/a de recepción 2, primer conserje, 2.º jefe /a de cocina, jefe/a ope., Catering, 2.º jefe/a de sala, recepcionista, Administrativo/a, R. publicas, Comercial, Jefe/a de partida, Repostero/a, Encargado/a Economato, jefe/a sector, jefe/a sala catering, encargado/a general, encargado/a sección, encargado/a mantenimiento.	1.367,65
Conserje, cocinero/a, jefe/a equipo, Ayudante Administrativo/a, Telefonista, Conductor/a catering, especialista mantenimiento, dietista, otros ciencias salud.	1.245,71
Camarero/a, barman, Ayudante recepción/conserje.	1.195,77
Ayte-Aux cocina, Ayte-aux catering, ayte-camarero/a, camarero/a pisos, Aux Recepción Conserje, Aux pisos limpieza, aux-mant. Servicios.	1.143,33

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Camarero * servicio.	74,61
Cocinero * servicio.	136,28
Nocturnidad específica.	75,50

Complementos salariales		
		2025 – Euros
Nocturnidad extraordinaria.		3,08
Festivo.	Nivel I.	101,45
	Nivel II.	93,07
	Nivel III.	84,77
	Nivel IV.	81,38
	Nivel V.	78,41
H. Efectiva.	Nivel I.	11,38
	Nivel II.	11,82
	Nivel III.	10,84
	Nivel IV.	9,88
	Nivel V.	9,47
H. Extra.	Nivel I.	20,68
	Nivel II.	18,98
	Nivel III.	17,28
	Nivel IV.	16,60
	Nivel V.	15,87
Servicios Extras.	Nivel I.	163,10
	Nivel II.	149,63
	Nivel III.	136,28
	Nivel IV.	74,61
	Nivel V.	71,34
Complemento antigüedad.	+ 6 años antigüedad.	Consolidada.
	– 6 años antigüedad.	A los 3 años. + 3 % A los 6 años. + 8 %
Pagas extraordinarias.	3 (15 julio, 15 diciembre y 15 de octubre). Paga octubre 16 días salario + antigüedad. 3.ª paga solo al personal con 9 meses de antigüedad en la empresa.	
Premio de permanencia.	Se establece una gratificación consistente en tres mensualidades de salario real para todo trabajador que cese en la empresa con ocasión de las siguientes circunstancias:	

Complementos salariales	
	2025 – Euros
<p>Despido colectivo por causas organizativas autorizado por Ley. Esta gratificación, no lo será acumulable a la que legalmente corresponde con cargo a la empresa.</p> <p>Incapacidad Permanente absoluta. (para todo tipo de trabajo), Gran invalidez.</p> <p>Cese voluntario anterior a la edad reglamentaria de jubilación. Muerte del trabajador.</p> <p>Para tener este derecho el trabajador deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos veinte años, y se incrementará con el importe una mensualidad más por cada tres años que excedan de los 20.</p>	

CASTILLA-LA MANCHA

1. Albacete

Salario base	
	2025 – Euros
Nivel 1. Jefe/a de restaurante o sala, jefe de cocina.	1.341,9
Nivel 2. 2.º Jefe/a de restaurante o sala, jefe/a de operaciones de catering, Gerente de centro, 2.º Jefe de cocina.	1.270,55
Nivel 3. Jefe/a de sector, jefe/a de sala de catering, Supervisor/a de catering, Supervisor/a de colectividades, Supervisor/a restauración moderna, preparador/a montador/a de catering, conductor/a equipo de catering, preparador/a restauración moderna, monitor/a o cuidador/a de colectividades, jefe de catering.	1.213,24
Nivel 4. Camarero/a, Barman, Sumiller, cocinero.	1.159,16
Nivel 5. Ayudante equipo de catering.	1.030,39
Nivel 6. Asistente/a de colectividades, Asistente/a preparador/a montador/a de catering, asistente/a de restauración moderna, ayudante de cocina.	1.007,39

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Prolongación de Jornada.	47,25
Bolsa de vacaciones.	75,17
Mantenimiento y limpieza vestuario.	52,77
Pagas extraordinarias.	3 (Julio, diciembre y Fiesta local/feria).
Antigüedad.	<p>– Un 3 % sobre el salario garantizado o fijo, al cumplir los 3 años en la empresa.</p> <p>– Un 8 % al cumplir los 6 años.</p> <p>– Un 16 % al cumplir los 9 años.</p>

Complementos salariales	
	2025 - Euros
	- Un 26 % al cumplir los 14 años. - Un 38 % al cumplir los 19 años. - Un 45 % al cumplir los 24 años.
Permisos retribuidos especiales.	Al producirse el cese de un trabajador mayor de 60 años de edad que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa, dicho trabajador tendrá derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, de cuatro meses de duración, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Si el trabajador llevara 20 años, se incrementará en mes y medio el permiso retribuido, y un mes más por cada cinco años que pasen de los veinte.
Nocturnidad.	Las horas nocturnas tendrán un incremento del 15% sobre el salario ordinario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza propia del trabajo nocturno.

2. Ciudad Real

Salario base	
	2025 - Euros
Nivel 1 (Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Jefe/a de operaciones de catering, 2.º Jefe/a de restaurante o sala...).	1.143,32
Nivel 2 (Jefe/a de sala de catering, Supervisor/a de catering, Supervisor/a de colectividades, Supervisor/a de restauración moderna, Jefe/a de sector, Camarero/a, Barman/Barwoman, Sumiller...).	1.135,37
Nivel 3 (Preparador/a montador/a de catering, Conductor/a equipo de catering, Preparador/a restauración moderna, Ayudante de camarero, Ayudante equipo catering).	1.068,31
Nivel 4 (Asistente colectividades, Asistente preparador/montador de catering, Asistente restauración moderna, monitor/a o cuidador/a colectividades).	1.036,26

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Plus asistencia y permanencia. No se devengara en vacaciones, por tanto se abonará por once meses al año.	98,65
Quebranto de moneda.	39,34
Alojamiento.	31,99
Bocadillo.	28,53
Indemnización por Accidente de Trabajo. En el caso de muerte o incapacidad permanente sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes o a este sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente, según tabla. La	23.236,71

Complementos salariales	
	2025 - Euros
empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada uno de los/as trabajadores/as.	
Gratificaciones extraordinarias.	Tres pagas extraordinarias: una de marzo, una de verano y otra de Navidad, que se abonarán respectivamente en la primera quincena de marzo, primera quincena de Julio y el 22 de diciembre, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario garantizado, más la antigüedad, a excepción de la de marzo que se percibirá solo por 30 días de salario.
Antigüedad.	<p>El complemento de antigüedad se remunerará de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un 3 % sobre el salario garantizado al cumplirse los 3 años efectivos de trabajo. 2. Un 8 % al cumplir los 6 años. 3. Un 16 % al cumplir los 9 años. 4. Un 25 % al cumplir los 15 años. 5. Un 40 % al cumplir los 20 años. 6. Un 45 % al cumplir los 24 años. <p>La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la empresa.</p> <p>Se computarán asimismo, para el tiempo de permanencia los periodos de prueba y aprendizaje, los de I.L.T., así como la excedencia forzosa.</p>
Premio de vinculación.	<p>Los trabajadores que entre 60 y 65 años extingan su relación laboral con la empresa y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la misma, percibirán un premio de vinculación de la empresa consistente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A los 65 años, 6 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 64 años, 7 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 63 años, 8 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 62 años, 9 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 61 años, 10 mensualidades del salario garantizado de este convenio. - A los 60 años, 11 mensualidades del salario garantizado de este convenio.
Ayuda por fallecimiento.	Tres mensualidades iguales cada una al salario real.

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala.	1.099,69
Gerente de centro, Gobernante o Encargado general. Responsable de servicio. Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.074,45
Ayudante administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.052,57
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor/a.	1.038,63

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Plus extrasalarial.	30,19
Ropa trabajo (por mes).	15,63
Gratificaciones extraordinarias.	3 (junio y diciembre + paga beneficios, 100 % salario base mensual el 1 de octubre).
Antigüedad.	3% – 3 años. 8% – 6 años. 16% – 9 años. 22% – 12 años. 29% – 15 años. 36% – 18 años. 41% – 21 años. 45% – 24 años. 48% – 27 años. 50% – 30 años.
Horas nocturnas.	25% salario ordinario.
Gratificación por permanencia.	Conforme al art.26.1 del E.T. se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores que, con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64. Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios fijados en convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala: – A los 60 años, 6 meses de salario. – A los 61 años, 5 meses de salario. – A los 62 años, 4 meses de salario. – A los 63 años, 2 meses de salario.
Seguro de accidente laboral. Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de los trabajadores que garantice 18.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento.	

4. Guadalajara

Salario base	
	2025 – Euros
Nivel 1.	1.474,40
Nivel 2.	1.402,23
Nivel 3.	1.345,72
Nivel 4.	1.253,48
Nivel 5 (Monitor/a).	1.201,39
Nivel 6.	1.037,77

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Gratificación extraordinaria septiembre.	415,77
Compensación ropa de trabajo.	26,00
Plus de idiomas.	24,96
Seguro de muerte e incapacidad. Los trabajadores o sus derechos habientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente en los supuestos de muerte o incapacidad absoluta o gran invalidez del trabajador derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Dicho derecho en su actual cuantía se reconocerá para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad) Provincia. A dicho objeto la empresa facilitará a los trabajadores o a sus representantes legales, tanto del número de póliza como el nombre de la entidad aseguradora con quien suscribió dicho seguro.	30.018,91
Pagas extraordinarias.	3 (verano, navidad y septiembre).
Auxilio defunción.	1 mensualidad (salario de convenio + antigüedad).

5. Toledo

Salario base	
	2025 – Euros
Nivel I.	1.196,59
Nivel II.	1.155,35
Nivel III.	1.134,77
Nivel IV (Monitor/a).	1.114,17

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Plus finalización servicios.	30,81
Complemento 24 y 31 de diciembre.	46,44
Compensación libranza 1,5 días.	23,89
Complemento Festivos Trabajados.	73,59
Complemento Festivos Trabajador.	18,45
Nocturnidad.	8,07
Indemnización calzado.	5,03
Compensación descanso semanal. Plus de finalización.	23,34
Seguro de accidentes	La empresa vendrá obligada a suscribir un seguro de accidentes que cubra a los trabajadores durante las veinticuatro horas del día y, que garantice los riesgos de muerte e incapacidad total, absoluta o gran invalidez por un importe de 16.100,00 euros y, la incapacidad parcial según el baremo que se consigne en la propia póliza de seguro.
Plus Penosidad.	Incremento 20 % salario.
Pagas extraordinarias.	2 (1 de julio y 22 de diciembre).
Antigüedad.	Los trabajadores que hayan adquirido el derecho a percibir el «complemento personal de antigüedad consolidado», continuarán percibiéndolo en la cuantía que lo vengán haciendo, incrementada en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base convenio, El importe a percibir por el citado complemento en ningún caso podrá superar el 50 por 100 del salario base convenio. 2.–Los trabajadores que con anterioridad al 29 de junio de 1995 no vinieran percibiendo complemento de antigüedad o esta fuera inferior a seis años, devengarán el mismo conforme a las cuantías y períodos señalados en el anexo IV del presente Convenio Colectivo. A todos los efectos prevenidos en este Artículo la antigüedad será considerada desde la fecha en que el trabajador comienza sus servicios en la empresa, aunque cambie por ascenso o cualquier otro motivo la categoría profesional.

CASTILLA Y LEÓN

1. Ávila

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	1.067,93
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Técnico, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.067,47
Recepcionista, Administrativo, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Ayudante administrativo.	1.067,47
Encargado de sección, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios Auxiliares, Monitor/a.	1.067,47

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Antigüedad. (A partir de 1 de enero de 1995, por cuatrienios, hasta un máximo de 3 cuatrienios, siendo el valor del cuatrienio el reflejado en esta tabla) Importes anuales. Anterior a 31 de diciembre de 1994 antigüedad consolidada.	295,30
Plus quebranto de moneda (cajeros y similares).	79,47/mes
Premio de natalidad. (por hijo).	86,36
Plus de fidelización 15 años.	557,86
Plus de fidelidad 25 años.	876,03
Gratificaciones extraordinarias.	2 (julio y diciembre).
Plus de nocturnidad.	25 % sobre tabla salarial.
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.
Seguro de accidente.	<p>Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes por los siguientes conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez.</p>

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio.	1.510,05
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Administrativo, Técnico, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.328,97
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Aydte. Administrativo, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.211,08
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares, Monitor/a.	1.153,84

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Gratificaciones extraordinarias.	Paga del sector (excepto botones, pajes y pinches). 1.199,59
3 (julio y diciembre + paga del sector).	Botones, pajes y pinches. 820,28
Antigüedad.	Consolidada.
Horas nocturnas.	+25 % Sobre el precio hora.
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.
Útiles y herramientas.	Facilitados por el empresario.
Indemnización por vinculación al sector.	(cesen en la empresa antes de los 64 años y que lleven como mínimo en la empresa 8 años). Cese a los 60 años: 5 mensualidades. Cese a los 61 años: 4 mensualidades. Cese a los 62 años: 3 mensualidades. Cese a los 63 años: 1 mensualidad. Aquellos trabajadores que lleven como mínimo 20 años al servicio de la empresa recibirán una indemnización consistente en 3 mensualidades, la cual se incrementará con todos los emolumentos inherentes a las mismas y una mensualidad más por cada 5 años que exceda de los 20 años de referencia. Ambas indemnizaciones serán entre sí incompatibles, optando el trabajador por la más beneficiosa.
Seguro de accidentes.	Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de un seguro para los casos de muerte, incapacidad absoluta y gran invalidez derivados de accidente de trabajo e incluidos los denominados «in itinere» por un importe de 18.000,00 euros para los años de vigencia del presente Convenio. La citada póliza y cuantía seguirá en vigor, pasado el año 2015, en tanto no sea modificada.

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1.571,12
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Recepcionista, Administrativo.	1.316
Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Ayudante administrativo, Especialista de mantenimiento y servicios Auxiliares.	1.315,99
Gerente de centro, Responsable de servicio.	1.250,52
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor/cuidador.	1.197,42
Supervisor de colectividades.	1.192,04
Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otras ciencias salud).	1.139,46
Técnico, Auxiliar de colectividades.	1.116,05

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Plus de asistencia. (día efectivo trabajado).	4,96
Gratificaciones extraordinarias.	3 (julio + septiembre + navidad)
Antigüedad.	3% - 3 años. 8% - 6 años. 16% - 9 años. 25% - 14 años. 38% - 19 años. 46% - 24 años.
Horas nocturnas.	25% sobre salario base.
Ropa de trabajo y utilaje.	Facilitada por el empresario.
Premio de Vinculación en la empresa.	Los trabajadores que lleven prestando servicio en la misma empresa un mínimo de quince años consecutivos y causen baja por cualquier causa, excepto por despido procedente, tendrán derecho a disfrutar por este concepto dos meses de vacaciones retribuidas según salario que le corresponda además de la antigüedad y un mes más de vacaciones en las mismas condiciones por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

Salario base	
	2025 - Euros
Grupo 1.	
Jefe de cocina.	1.641,26
Segundo jefe de cocina, jefe de catering.	1.458,1
Grupo 2.	
Jefe de Partida.	1.428,7
Cocinero, repostero.	1.357,22
En de Economato.	1.249,77
Bodeguero.	1.091,79
Grupo 3.	
Ayudante de Economato, Mozo de Almacén.	1.091,79
Ayudante de cocina, ayudante de repostero.	1.160,63
Área funcional 3. ^a .	
Grupo 1.	
Jefe de sala, jefe op. Catering.	1.357,22
2.º Jefe Restaurante, jefe sector, jefe sala Catering.	1.314,24
Camarero, barman, sumiller, Supervisor catering, Supervisor colectividades.	1.249,77
Cafetero.	1.193,84
Grupo 3.	
Ayudante de camarero, Montador de catering, Ayudante equipo catering.	1.091,79
Conductor Equi. Catering.	1.160,63
Grupo 4.	
ASL, Aux. Preparador/montador Catering, Monitor/a.	1.091,79
Complementos salariales	
	2025 - Euros
Festivos.	92,85

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Seguro de accidentes de trabajo Las Empresas vendrán obligadas a concertar bien individualmente, bien colectivamente una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente de trabajo que garantice a sus causahabientes, el percibo, a partir del 1 de enero de 2014 de las cantidades fijadas en la tabla en caso de muerte o en caso de incapacidad permanente absoluta.	Fallecimiento 25.722,4 Invalidez Perm. Absoluta 32.737,61
Jubilación anticipada voluntaria (mínimo 5 años de antigüedad).	85 días de vacaciones si la jubilación es a los 60 años. 67 días de vacaciones si la jubilación es a los 61 años. 50 días de vacaciones si la jubilación es a los 62 años. 40 días de vacaciones si la jubilación es a los 63 años.
Nocturnidad.	+25%.
Pagas extraordinarias.	2 (Verano y Navidad).
Antigüedad.	Consolidada.
Útiles, herramientas y Ropa de trabajo.	Facilitada por la empresa.
Mantenimiento Ropa de trabajo.	Art. 33 Convenio Provincial hostelería Palencia.

5. Salamanca

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	1.170,52
Gobernante o Encargado general.	1.157,25
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud).	1.153,59

Salario base	
	2025 - Euros
Ayudante Administrativo.	1.141,63
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor o Cuidador de Colectividad.	1.137,9
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.135,7

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Plus de convenio.	58,01/mes
Ayuda por matrimonio.	1 año de antigüedad. 171,84 2 años de antigüedad o más. 304,93
Gratificaciones extraordinarias.	2 (julio y navidad).
Seguro de vida y accidentes.	- 1.498 Fallecimiento. - 21.245 Fallecimiento accidente trabajo. - 29.750 Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez (accidente de trabajo).
Jubilación anticipada (+15 años antigüedad).	A los 60 años 4.835. A los 61 años 3.905. A los 62 años 2.975. A los 63 años 1.971. A los 64 años 1.599.
Antigüedad.	125 euros/mes. Los trabajadores y trabajadoras que sean contratados desde el día 1 de agosto de 2013, percibirán una mensualidad no cotizable en concepto de fidelidad cuando cumplan diez años de servicio en la empresa, y de otra mensualidad más cuando cumplan quince años. Dichas mensualidades serán calculadas de acuerdo con el salario base vigente en el momento en que se produzcan sus devengos. La fecha inicial para la determinación de la antigüedad y de las mensualidades en concepto de fidelidad será la de ingreso en la empresa.
Plus de nocturnidad.	25% sobre salario base. 15% sobre salario base (naturaleza nocturna).
Útiles, herramientas y Ropa de trabajo.	Art. 35 Convenio Provincial hostelería Salamanca.

Salario base	
	2025 - Euros
AR. FUN. 3 EST. 1 AY. CAMARERO / AY COCINA.	1.099,16
AR. FUN. 2 EST. 1 COCINERO.	1.154,95
AR. FUN. 4 EST. 1 ENCARG. GRAL.	1.203,5
AR. FUN. 2 EST. 1 AUXILIAR COCINA.	1.067,47
AR. FUN. 3 EST. 1 MONITOR, AUXILIAR COLECTIVIDADES.	1.074,84

Complementos salariales	
	2025 - Euros
P. intensidad de trabajo.	69,67
Pagas extraordinarias.	2 (verano y navidad).
Antigüedad.	Consolidada. A los 10 años de antigüedad 1 mensualidad salario.
Ayuda para libros.	24,41 por hijo.
Prestación por defunción.	3 mensualidades salario.
Prestación por Incapacidad o fallecimiento (accidente de trabajo).	Si como consecuencia de accidente laboral, el trabajador/a falleciere o se le declarare en situación de incapacidad permanente en grado de absoluta o total para la profesión habitual, la empresa, por sí o mediante la suscripción de una póliza de seguro, abonará al trabajador/a afectado o a sus herederos la cantidad de 21.000 euros.
Plus de peligrosidad y penosidad.	+ 20% salario convenio.
Plus de idiomas.	50% coste curso aprendizaje idioma.
Ropa de trabajo.	Art. 22 Convenio Provincial hostelería Segovia.

7. Soria

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1.308,9
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	1.250,52

Salario base	
	2025 - Euros
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades.	1.192,04
Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Encargado de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud), Ayudante Administrativo.	1.139,46
Técnico, Administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares. Monitor/cuidador.	1.116,05
Auxiliar de pisos y limpieza.	1.083,65

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Ropa de trabajo y utillaje.	32,65
Natalidad (por hijo).	53,71
Matrimonio.	53,71
Pagas extraordinarias.	2 (julio y navidad).
Antigüedad.	<p>3% - 3 años. 8% - 6 años. 16% - 9 años. 25% - 14 años. 38% - 19 años. 45% - 24 años. 50% - 30 años.</p> <p>Hasta 31/12/2014, si se alcanza el 25%, consolidada.</p> <p>A partir del 1/01/2015 o si no han alcanzado el 25%.</p> <p>Un 3% sobre el salario convenio a los 3 años. Un 8% al cumplir 6 años. Un 16% al cumplir los 9 años. Un 25% al cumplir los 14 años.</p>
Nocturnidad.	25% sobre salario base.
Plus de formación.	20 euros/mes.
Seguro accidentes.	Las empresas contratarán, a partir de enero de 2015, una póliza de seguro de accidentes por los siguientes conceptos: muerte en accidente de trabajo: 10.000 euros. Incapacidad Permanente total para la profesión habitual, incapacidad Permanente absoluta y Gran invalidez, derivada de accidente de trabajo: 10.000 euros.
Plus de distancia.	Plus de distancia. El trabajador que tenga que desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo que se encuentre fuera del casco urbano de la población, tendrá derecho a que la empresa le facilite el medio de transporte o por el contrario a la percepción de un plus de distancia que se fija en la cantidad mensual de 24,02 euros cuando el desplazamiento sea inferior o igual a 5 km, de 27,58 euros entre los 5 y 10 km, y de 34,03 euros para distancias superiores a los 10 km.

8. Valladolid

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general.	1.410,45
Encargado de sección.	1.410,45
2.º Jefe de cocina, 2.º Jefe de restaurante o sala, Encargado de economato, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud), Supervisor de Catering.	1.296,11
Recepcionista, Administrativo, Supervisor de colectividades.	1.261,25
Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Monitor-cuidador colectividades.	1.211,41
Cocinero, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Camarero.	1.211,41
Ayudante Administrativo, Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina.	1.090,93

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Plus ayuda minusválidos. (por hijo x mes).	57,78
Premio de natalidad. (por hijo).	71,31
Plus de idiomas. (mes).	23,96
Nocturnidad.	25 % sobre salario base 59,88
Premio de nupcialidad.	+18 meses antigüedad. 142,63 +12 meses antigüedad. 133,13
Antigüedad.	Consolidada.
Plus de vinculación (anterior antigüedad).	3% salario base a partir del 5º año.
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o compensación en metálico. Art.33 Hostelería Valladolid.
Seguro de accidente.	Las empresas se comprometen a concertar un seguro de accidentes que garantice a cada trabajador/a las siguientes indemnizaciones: – Por muerte derivada de accidente de trabajo: 9.222,84 euros. – Por incapacidad permanente total y absoluta derivada de accidente de trabajo: 9.222,84 euros.
Premio de jubilación.	10 años de antigüedad (2 mensualidades) – cada 5 años más (1 mensualidad) topado a 7 mensualidades.

Complementos salariales	
	2025 – Euros
También para jubilación por enfermedad a partir 50 años.	
Fallecimiento (gastos sepelio).	268,49
Manipuladores de alimentos Formación en higiene alimentaria.	5,95
Compensación ½ día descanso.	24,95

9. Zamora

Salario base	
	2025 – Euros
Nivel 1.	1.277,36
Nivel 2.	1.153,39
Nivel 3.	1.146,98
Nivel 4 (Monitor/a).	1.142,75
Nivel 5.	1.128,17
Nivel 6.	1.124,82
Nivel 7.	1.119,32
Nivel 8.	1.072,81
Nivel 9.	1.072,81

Complementos salariales		
	2025	
Fallecimiento.	14.030,40	
Seguro de accidentes de trabajo.	Incapacidad permanente absoluta.	17.538
	Gran invalidez.	21.045,60
Plus de idiomas.	+20%.	
Nocturnidad.	+25%.	
Viudedad.	Hasta veinte años de servicio, un mes de salario, y cada tres años más de servicio, un mes de salario.	
Antigüedad. El complemento personal por antigüedad se calculará sobre los salarios y	El complemento personal de antigüedad se calculará sobre los salarios base y tendrán las cuantías siguientes.	

Complementos salariales	
	2025
tendrán las cuantías siguientes.	<ul style="list-style-type: none"> - Un 3 por 100 al cumplirse 3 años de servicio efectivo en la empresa. <ul style="list-style-type: none"> - Un 8 por 100 al cumplirse los 6 años. - Un 16 por 100 al cumplirse los 9 años. - Un 26 por 100 al cumplirse los 14 años. - Un 38 por 100 al cumplirse los 19 años. - Un 45 por 100 al cumplirse los 25 años. <p>No obstante lo anterior, para los trabajadores/as que sean contratados/as a partir del 1 de agosto de 2014, el complemento personal de antigüedad se calculara sobre los salarios y conforme a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un 3 por 100 al cumplirse 5 años de servicio efectivo en la empresa. <ul style="list-style-type: none"> - Un 8 por 100 al cumplirse los 10 años. - Un 15 por 100 al cumplirse los 15 años. - Un 20 por 100 al cumplirse los 20 años. - Un 25 por 100 al cumplirse los 25 años. - Un 30 por 100 al cumplirse los 30 años.
Pagas extraordinarias.	2 (Verano y Navidad).

CATALUÑA

Complementos salariales (comunes 4 provincias)	
	2025
<p>En el supuesto de que, por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, cualquiera que fuere su puesto de trabajo o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable. Dicho complemento se hará efectivo en tanto desempeñe las mencionadas funciones, es decir, que si por ser relevado de las mismas, pasar a otro centro en el que exista un responsable, dejase temporal o definitivamente de desempeñar el cargo, igualmente dejará de percibir el complemento, el cual pasará automáticamente a la persona que le sustituya como responsable del centro.</p>	168,44
<p>Ropa de trabajo. Las empresas vendrán 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, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa. La conservación y limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las empresas y de no ser así la compensación por tal concepto se fijará según las cuantías que se detallan en los anexos. Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos.</p>	14,32

Complementos salariales (comunes 4 provincias)

2025

Cuando un trabajador/a de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y el cese voluntario previsto en el artículo 49.1 d) del ET, salvo el acceso a lo dispuesto en el Capítulo V y VII de la LGSS y artículo 50 del ET, en todos los casos, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido Premio de vinculación.

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese el trabajador/a afectado. Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as en materia de cálculo.

Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos.

A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades.

A los 15 años de servicio en la empresa, 3 mensualidades.

A los 20 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades.

A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades.

A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades.

A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades.

Nocturnidad.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.

Antigüedad.

Consolidada.

2 (verano y Navidad).

Pagas extraordinarias.

La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa estudiarán la posibilidad de establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambos se estará a lo previsto en la legislación vigente. Las empresas abonarán a los trabajadores/as a su servicio una gratificación de verano y otra de Navidad a razón de una mensualidad del salario más la antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos del devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado. Las fechas de abono serán el 10 de julio y el 22 de diciembre respectivamente. Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.

Seguro accidentes.

Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de su alta en las empresas, el percibo de 16.500 euros para él o para sus beneficiarios, en caso de muerte, incapacidad permanente en grados de absoluta y total para la profesión habitual derivados de accidente de trabajo.

Salario base	
	2025 – Euros
NIV. 1 Jefe/a cocina, Jefe/a de operaciones, Jefe/a de sala, Supervisor/a de explotaciones, Encargado/a general, Jefe/a de sector de explotaciones, Jefe/a de sector de autopistas.	1.792,12
NIV. 2 Segundo/a jefe/a de cocina, Supervisor/a, Cajero/a administrativo, Jefe/a de sector, Jefe/a de compras, Encargado/a de explotación, Técnico/a de mantenimiento, Jefe/a de equipo, Encargado/a de 2.ª, Programador/a de informática, Secretario/a de dirección, Jefe/a de sección de administración.	1.677,26
NIV. 3 Chófer 2.ª, Dependiente/a, Barman/barwoman, Camarero/a, Cocinero/a, Planchista, Cajero/a, Oficial/a segundo/a contabilidad y administración, Oficial/a mantenimiento, Operador/a informática, Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada, Comercial.	1.615,46
NIV. 4 Ayudante/a dependiente/a, Ayudante/a cocinero/a. Ayudante/a de camarero/a, Auxiliar de oficina, Ayudante/a de supervisor/a, Ayudante/a de equipo, Ayudante/a de mantenimiento, Dependiente/a de autoservicio, Ayudante/a de chófer, Dietista titulado/a sin experiencia, Auxiliar de servicios de colectividades cocina, Auxiliar de servicios de colectividades restauración, Monitor/a – cuidador.	1.495,29
NIV. 5 Marmitones, Mozo/a de limpieza, Fregador/a y limpiador/a, Mozo/a de almacén, Ayudante/a de economato, Preparador/a, Pinche mayor de 18 años, Personal de limpieza.	1.467,21
NIV. 5 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	1.307,06
NIV. 6 Pinche de 16 y 17 años, Aspirante administrativo/a (colectividades).	1.146,86

2. Girona

Salario base	
	2025 – Euros
NIV. 1 Jefe/a de administración, Jefe/a comercial, Jefe/a de cocina, Jefe/a de sala.	1.739,97
NIV. 2 Segundo/a jefe/a de cocina, Jefe/a de catering, Jefe/a de operaciones de catering, Segundo/a Jefe/a de sala, Gerente de centro, Encargado/a general.	1.649,99
NIV. 3 Administrativo/a, Comercial, Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales, Jefe/a de partida, Jefe/a de sala, Segundo/a Jefe/a de sala, Jefe/a de sector, Encargado/a de sección, Jefe/a de servicios de catering, Responsable de servicio, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud).	1.553,64
NIV. 4 Conserje, Administrativo/a, Ayudante Administrativo/a, Cocinero/a, Encargado/a de economato, Jefe/a de sala de catering, Camarero/a, Dependiente/a 1.ª, Supervisor de catering, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares, Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios, Encargado/a de sección, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones de edificios, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud), Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1.446,8
NIV. 5 Ayudante/a de cocina, Ayudante/a de camarero/a, Ayudante cafetería, Conductor/a de equipo de catering, Ayudante/a de equipo de catering, Preparador/a de restauración moderna, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud), Especialista de Servicio y servicios auxiliares.	1.335,42

Salario base	
	2025 – Euros
NIV. 6 Auxiliar de cocina, Marmitones-Pinches, Auxiliar de buffet o «Buffetista», Auxiliar de preparación/montaje de catering, Auxiliar de restauración moderna, Monitor/a o cuidador/a de colectividades, ASL.	1.319,68
NIV. 7 Auxiliar de cocina Auxiliar limpieza.	1.270,84
NIV. 7 BIS (Anterior 4 BIS).	1.067,47
NIV. 8 Marmitones «Pinches» hasta 18 años.	1.067,47

3. Lleida

Salario base	
	2025 – Euros
NIV.1 1er/a Encargado/a, Jefe/a cocina, Contable general, Jefe/a de contratación.	1.806,75
NIV.2 2.º/a Jefe/a de cocina, Jefe/a compras, Jefe/a sector, Jefe/a partida, Jefe/a sala, Encargado/a explotación y catering, Supervisor/a, Técnico/a mantenimiento, Fisioterapeuta.	1.634,37
NIV.3 Cajero/a administrativo/a, Cajero/a comedor, Camareros/as y dependientes/as, Jefe/a equipo (colectividades), Cocinero/a, Interventor/a, Profesor/a Educ. Física, Supervisor/a, Dietista con exp., Comercial.	1.446,95
NIV.4 Cajero/a, Oficial/a 2, Chófer primera, Aux. Ser. y Limpieza, Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos, Monitor/a – cuidador/a de colectividades.	1.282,94
NIV.5 Ayud. Equipo (colectividades), Ayud. Super (colectividades), Ayudante/a de cocinero/a, Ayudante/a dependiente/a, Ayudante/a mantenimiento, Ayudante/a chofer, Auxiliar limpieza, Fregador/a limpiador/a, Marmitones, Friegaplatos, Chofer segunda, Dietista sin experiencia.	1.231,63
NIV.5 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	1.067,47
NIV.6 Pinches. Marmitones menores 18.	1.067,47

Complementos salariales		
	2025	
Plus nocturnidad (trabajadores media entre 420 y 500 h anuales).	Nivel	
	I	89,79
	II	83,07
	III	71,97
	IV	61,88
	V	60,79

Complementos salariales		
		2025
	V bis	48,53
	Nivel	
	I	25,17
	II	24,02
	III	20,6
Plus fiestas no recuperables.	IV	18,3
	V	17,16
	V bis	14,29
	VI	12,05

4. Tarragona

Salario base		
		2025 - Euros
NIV.1	Jefe/a de comedor, Jefe/a de cocina, Jefe/a de sala, Jefe/a de servicios técnicos, Jefe/a administrativo/a.	1.963,72
NIV.2	2.º/a Jefe/a de cocina, 2.º/a Encargado/a.	1.874,28
NIV.3	Jefe/a de sector, Jefe/a de partida, Contable general, Interventor/a, Fisioterapeuta.	1.795,16
NIV.4	Camarero/a, Oficial/a administrativo/a, Dependiente/a, Contable, Cajero/a, Cocinero/a, Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades), Comercial.	1.636,6
NIV.5	Chófer de 2a.	1.548,87
NIV.6	Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años.	1.403,31
NIV.7	Auxiliar administrativo/a menor de 21 años, Auxiliar de servicio y limpieza, Monitor/a – cuidador de colectividades, Cajero/a, Mozo/a de limpieza, Pinche mayor de 18 años, Limpiadores, Ayudante/a de cocina, Marmitón, Fregador/a, Ayudante/a de comedor, Dietista titulado/a sin experiencia.	1.354
NIV.7 BIS	Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	1.080,27
NIV.8	Aspirante administrativo/a.	1.067,47

CEUTA

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante/a o Encargado/a general.	1.071,72
2.º Jefe/a de cocina, 2.º Jefe/a de restaurante o sala, Responsable de servicio, Administrativo/a, Técnico.	1.008,93
Recepcionista, Cocinero/a, Encargado/a de economato, Camarero/a, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista, otros ciencias salud), Ayudante administrativo/a.	952,52
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de Camarero/a, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.	893,08

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Premio matrimonio de primeras nupcias.	232,88
Natalidad. (por hijo).	43,14
Bolsa de vacaciones. (año).	78,27
Plus de quebranto (personal cobro y caja). (mes).	19,12
Plus de compensación. (Domingo trabajado).	5,07
Carnet manipulador alimentos.	23,98/carnet
Seguro accidentes. Las empresas están obligadas a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente, absoluta o gran invalidez, derivado de accidente laboral incluidos los desplazamientos «In itinere» al lugar de trabajo,	8.662,05
Plus de residencia.	25% sobre salario base.
Antigüedad.	1 trienio – 5% del salario base. 2 trienios – 10% del salario base. 3 trienios – 15% del salario base. 4 trienios – 20% del salario base. 5 trienios -25% del salario base. 6 trienios – 30% del salario base. 7 trienios – 35% del salario base. 8 trienios – 40% del salario base. 9 trienios – 50% del salario base. 10 trienios – 60% del salario base.
Pagas extraordinarias.	3 (julio y diciembre + paga beneficios octubre) abonables el 15 de junio y 15 de diciembre. El Plus de vinculación a la bonificación formará parte de las pagas extraordinarias

Complementos salariales	
	2025 - Euros
	mientras subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que da origen.
Complemento funcional de convenio.	20 % salario base en las horas realizadas entre las 12 am y 6 am.
Plus condiciones esp. centros de acogida.	10 % sobre salario base.
Plus de vinculación a la bonificación.	8 % sobre salario base.
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.

EXTREMADURA

1. Badajoz

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, 2.º jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	1.094,55
Gobernante o Encargado general, Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.057,16
Aydt. Administrativo, Aydt. de cocina, Aydt. de economato, Aydt. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Monitor de catering y colectividades.	996,31
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	996,31

Complementos salariales	
	2025
Plus de ferias. (día).	12,71
Fiesta patronal. (día).	12,71
Nocturnidad. (x hora).	2,52
Ropa de trabajo. (facilitada por el empresario o cantidad mensual detalla a continuación).	19,98
Nacimiento hijos. (Hijo).	102,39
Seguro de vida Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar un seguro individual o colectivo para el que garantice a sus trabajadores a partir de su ingreso en la misma, la percepción para sí o sus	19.298,58

Complementos salariales	
	2025
beneficiarios la cantidad reflejada en la tabla, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral permanente en grados de gran invalidez, absoluta ó total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Las empresas vienen obligadas a dar fotocopias de las pólizas y del recibo de pago a los Delegados de Personal. Comités de Empresas, o en su defecto a los trabajadores.	
Gratificaciones extraordinarias.	3 (julio, diciembre + enero paga de octubre) Salario base + antigüedad.
Antigüedad (para el personal antiguo que la tiene consolidada a 31 de diciembre de 2012).	3% – 3 años. 8% – 6 años. 16% – 9 años. 26% – 14 años. 38% – 19 años. 45% – 24 años. 55% – 27 años. 60% – 30 años.
Bolsa de vacaciones.	Extinguido en 2013.
Promoción económica.	20 años de servicio en la empresa (tres mensualidades) por cada cinco años más (una mensualidad más).
Jubilación.	Las empresas regidas por este Convenio satisfarán al trabajador 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.
Kilometraje desde el domicilio del centro de trabajo y viceversa a razón de 0,19 euros el Km descontando dos kilómetros por cada recorrido. Tanto esto como el plus transporte no se abonarán en caso de licencia retribuida por matrimonio y se abonarán 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.	

2. Cáceres

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio.	1.044

Salario base	
	2025 – Euros
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Recepcionista, Administrativo, Técnico, Encargado de economato, Supervisor de colectividades, Encargado de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.005,3
Cocinero, Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	996,31
Aynte. Administrativo, Aynte. de cocina, Aynte. de economato, Aynte. de Camarero.	996,31
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares, Monitor/a cuidado/a de colectividades.	996,31

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Matrimonio.	179,89
Adquisición de vivienda.	281,41
Plus único extrasalarial.	157,5
Seguro de accidentes laborales. Todas las empresas sometidas a este Convenio concertarán un Seguro Colectivo que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o incapacidad Permanente absoluta por el capital fijado en la tabla. A este Seguro Colectivo se accederá automáticamente o se causará baja en el mismo en función de la incorporación o finiquito en la nómina de la empresa. Estos incrementos en la cuantía del seguro serán de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio. En la próxima negociación se tomará la base de este seguro la resultante del total de las revisiones salariales durante la vigencia del convenio.	20.999,18
	60 años. 4.149,42
	61 años. 3.792,76
Jubilación anticipada. (mínimo 12 años antigüedad).	62 años. 2.845,83
	63 años. 2.133,47
	64 años. 1.067,7
Antigüedad.	3% – 3 años. 8% – 6 años. 16% – 9 años. 26% – 14 años. 40% – 20 años.
Nocturnidad.	50% sobre precio hora trabajada. (Salvo contratado nocturno por la propia naturaleza del trabajo).

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.
Gratificaciones extraordinarias.	3 (verano y navidad + paga de beneficios).

GALICIA

1. A Coruña

Salario base	
	2025 - Euros
Gerente de Centro, Jefe/a de cocina.	1.294,23
2.ª Jefe/a de cocina.	1.279,86
.Jefe/a de restaurante o sala, jefe/a de recepción, supervisor/a de colectividades.	1.293,93
2.ª Jefe/a de restaurante o sala, Gobernanta o encargado/a general, Responsable de servicio, recepcionista, Administrativo/a, Técnico, Encargado/a de sección.	1.285,93
Camarero/a Técnico de servicio (Fisioterapeuta, Dietista y otras ciencias de salud),Especialista de servicio auxiliares,	1.255,44
Encargado/a de economato y cocinero/a.	1.234,55
Ayudante Administrativo.	1.255,2
Ayudante de cocina, Ayudante de economato, Ayudante de camarero/a.	1.205,98
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servicios generales.	1.179,26

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Derecho de alojamiento.	17,17/mes
Paga extra.	3 (navidad, julio y septiembre).
Antigüedad.	Consolidada.
Nocturnidad.	25% sobre salario base.
Seguro de vida.	12.000
Seguro de accidentes:	
Las empresas contratarán, para todo el personal afectado por este convenio, un seguro de accidentes durante la prestación de	

Complementos salariales	
	2025 - Euros

trabajo «in itinere», de muerte o incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, por la cantidad de 24.000 euros para cada un dos casos mencionados anteriormente.

Se respetará el salario más beneficioso para el personal que lo viniera percibiendo.

2. Lugo

Salario base 2025						
Colectividades	5 y 4 tenedores		3 tenedores		1 y 2 tenedores	
	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.	S. Base	P. Vest.
Contable.	1.156,04	86,14	1.000,15	86,17	896,26	86,14
Auxiliar administrativo/Telefonista.	1.000,15	28,71	896,26	28,71	896,26	28,71
Personal de cocina.						
Jefe de Cocina.	1.311,91	86,14	1.161,29	86,14	1.078,11	86,14
2.º Jefe Cocina.	1.156,04	86,14	1.052,13	86,14	1.000,16	86,14
Cocinero/Repostero.	1.052,13	57,45	974,18	57,45	948,21	57,45
Encargado Economato.	1.000,16	28,71	922,24	28,71	896,26	28,71
Ayudante.	974,18	28,71	922,24	28,71	896,26	28,71
Auxiliar.	948,21	28,71	922,24	28,71	896,26	28,71
Personal de Comedor.						
Jefe Comedor.	1.311,91	86,14	1.259,96	86,14	1.130,07	86,14
2.º Jefe Comedor.	1.156,04	86,14	1.104,08	86,14	1026,16	86,14
Camarero.	1.052,13	57,45	1.000,69	57,45	974,18	57,45
Ayudante.	1.052,13	28,71	974,18	28,71	948,21	28,71
Personal de Limpieza.						
Limpiador.	896,26	28,71	896,26	28,71	896,26	28,71

Se respetará el salario más beneficioso para el personal que lo viniera percibiendo.

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Desgaste de vestuario.	Entre 31,92 /mes y 86,14 /mes
Salario servicio extraordinario:	53,94
Hora extra no servicio extraordinario:	12,58
Antigüedad.	<p>3% – 5 años. 8% – 6 años. 16% – 9 años. 25% – 15 años. 38% – 19 años. 40% – 20 años. 45% – 22 años. 50% – 28 años.</p> <p>A los trabajadores que se incorporen a la plantilla fija de las empresas a partir del 1 de enero de 1995 percibirán, en concepto de complemento de antigüedad, un 3% sobre los salarios base garantizados en la tabla salarial por cada tres años de servicio en la empresa (tres años o el 3%).</p>
Gratificaciones extraordinarias.	3 [julio y navidad + Santa Marta (salario de 7 días)].
Trabajo nocturno.	25% salario base.
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.
Seguro de accidentes.	Las empresas contratarán, para todo personal afectado por este convenio, un seguro de accidentes durante la prestación del trabajo o «in itinere», de muerte o incapacidad permanente en los grados de total absoluta o gran invalidez, por la cantidad de 24.000 euros para cada uno de los casos mencionados anteriormente.
Baja voluntaria (60 – 65 años).	<p>De 5 a 9 años de antigüedad, 2 mensualidades. De 10 a 14 años de antigüedad, 3 mensualidades. De 15 a 19 años de antigüedad, 4 mensualidades. A partir de veinte años de antigüedad, 5 mensualidades. Un mes más por mes por cada 5 años que salga de la referencia de los 20 años.</p>

3. Ourense

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Responsable de servicio.	1.426,84
2.º jefe de cocina, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Gobernante o Encargado general.	1.320,15

Salario base	
	2025 - Euros
2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Administrativo, Técnico Encargado de sección, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.239,68
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Aydte. Administrativo.	1.133,52
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Monitor o cuidador de colectividades.	1.067,47

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Antigüedad. (Desde 1995, por cada quinquenio).	14,38
Gratificaciones extraordinarias.	2 (julio y diciembre).
Nocturnidad.	25% sobre salario base.
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.

4. Pontevedra

Salario base	
	2025 - Euros
Nivel 1.	1.620,73
Nivel 2. Jefe/a de cocina. Jefe/a de catering. Jefe/a de restaurante o sala.	1.491,9
Nivel 3.	1.410,71
Nivel 4. 2.º jefe/a de cocina. Jefe/a de partida. Jefe/a de operaciones de catering. Segundo Jefe/a de restaurante o sala. Jefe/a de sector. Jefe/a de sala de catering.	1.324,14
Nivel 5. Cocinero/a. Camarero/a. Sumiller. Supervisor de catering. Jefe/ade equipo de catering. Supervisor/a de colectividades.	1.232,11
Nivel 6.	1.188,88
Nivel 7. Jefe/a comercial. Repostero/a. Encargado/a de economato, Encargado/a general de limpieza (gobernanza). Jefe de servicios de catering. Encargado/a de mantenimiento y servicios.	1.150,94
Nivel 8. Administrativo. Relaciones públicas. Comercial. Ayudante de economato. Encargado/a de sección de limpieza. Especialista de mantenimiento y servicios. Especialista de mantenimiento y servicios de catering. Monitor/a/ cuidador de colectividades. Dietista. Técnico actividades físicas.	1.107,64

Salario base	
	2025 - Euros
Nivel 9. Ayudante administrativo. Ayudante de cocina. Auxiliar de cocina. Ayudante de camarero/a. Preparador o montador de catering. Conductor/a de equipo de catering. Ayudante de equipo de catering. Auxiliar de colectividades. Auxiliar preparación/montaje de catering. Auxiliar de limpieza. Auxiliar de mantenimiento y servicios.	1.042,68
Complementos salariales	
Plus de nocturnidad.	25% sobre salario base.
Gratificaciones extraordinarias.	3 (julio, diciembre y septiembre).
Antigüedad.	Consolidada.
Premios por permanencia o fidelización.	De 5 a 9 años de antigüedad, 1 mensualidad. De 10 a 14 años de antigüedad, 2 mensualidades. De 15 a 19 años de antigüedad, 3 mensualidades. A partir de veinte años de antigüedad, 4 mensualidades. Un mes más por mes por cada 5 años más de la referencia de los 20 años.

ISLAS BALEARES

Salario base	
	2025 - Euros
Nivel I.	Jefe/a de cocina, Encargado/a, Sup. Operaciones. 1.881,25
Nivel II.	2.º Jefe/a de cocina, Resp. Dietistas. 1.750,44
Nivel III.	Dietista, Jefe/a de Partida. 1.620,06
Nivel IV.	Cocinero/a, Camarero/a, Conductor/a, Coordinador/a Servicios. 1.497,22
Nivel V.	Ayudantes, Auxiliares Colectividades, Auxiliares Administrativos. 1.404,04
Nivel VI.	Pinche, ASL, Rep. Vending/Mozo/a, Monitor/a. 1.332,65

LA RIOJA

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe/a de cocina, Jefe/a de operaciones, Segundo jefe/a de cocina, Jefe/a de Administración.	1.423,33
Jefe/a de sala, jefe/a de partida, supervisor/a.	1.357,36
Cocinero/a/repostero/a, jefe/a de equipo.	1.324,42

Salario base	
	2025 – Euros
Administrativo/a.	1.226,3
Ayudante de supervisor/a, conductor/a/repartidor/a.	1.291,82
Monitor/a de catering/colectividades, ayudante de cocinero/a/repostero/a, ayudante de equipo.	1.225,54
Ayudante administrativo, preparador/a, repartidor/a, limpiador/a.	1.209,04

Complementos salariales	
Plus de nocturnidad.	25 % sobre salario base.
Noche 24 y 31 diciembre.	50.
Gratificaciones extraordinarias.	2 (junio, diciembre).
Antigüedad.	<ul style="list-style-type: none"> – 3% sobre salario garantizado o fijo, según los casos, al cumplirse tres años efectivos de servicio en la empresa. – 8 % al cumplirse los seis años. – 16 % al cumplirse los nueve años. – 26 % al cumplirse los catorce años. – 38 % al cumplirse los diecinueve años. – 45% al cumplirse los veinticuatro años.
Seguro de accidentes de trabajo.	<p>Si por accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia del presente convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o este fuera declarado en situación de incapacidad permanente en cualquiera de los grados de incapacidad total o absoluta mediante resolución o sentencia firme dictado por los organismos competentes de la Seguridad Social, en su caso por la jurisdicción de trabajo. La empresa en la que el trabajador presta sus servicios satisfará los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido o al trabajador invalido en uno u otro de los grados expresados la cantidad de 30,000,00 euros. Por muerte o incapacidad cuyo efecto las empresas deberán efectuar los correspondientes seguros a estos efectos incluyendo el infarto cuando este se produzca durante la jornada laboral.</p>
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.

MADRID

Salario base	
	2025 – Euros
Dietista, Encargado de establecimiento, Jefe de cocina, Cocinero / Encargado.	1.194,31
Responsable de auxiliares de servicio y limpieza, Cocinero.	1.158,83
Ayudante de cocina, Camarero/a, Chofer, Mozo, Auxiliar administrativo de explotación.	1.123,5

Salario base	
	2025 - Euros
Auxiliar de servicio de limpieza, dependiente de barra, pinche, marmitón, vigilante de comedor y patio (monitor/a).	1.087,72

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Gratificación matrimonio/pareja de hecho legal.	940,39
Quebranto de moneda. Exclusivamente cajeros y auxiliares de caja si se les exigiera suplir en todo caso las faltas de caja.	53,44
Antigüedad.	Consolidada.
Gratificaciones extraordinarias.	2 (junio y diciembre).
Nocturnidad.	(+) 25% sobre salario base. Desde las 22:00 a las 8:00. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad. En los casos del mes de vacaciones, días festivos abonables, IT y días de descanso, las empresas abonarán en concepto de nocturnidad a cada trabajador/a la media de lo percibido por tal concepto en los últimos 3 meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se de en condiciones no habituales e irregulares.
Ropa de trabajo y calzado.	Facilitada por el empresario.
Complemento permanencia.	(A partir de cumplir 58 años de edad y una antigüedad en la empresa o reconocida por la misma de 10 años) – 1 mensualidad abonable en marzo de cada año.
Seguro.	Las empresas renovarán y, en su caso, suscribirán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, a favor de todos aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de diez años, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 14.000 euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.
Jubilación parcial (mantiene el complemento de permanencia si le correspondía).	Jubilación igual o superior al 50 % de su jornada. Plus de Ayuda al Transporte completo. Jubilación inferior al 50% de su jornada. Plus de Ayuda al Transporte en cuantía equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid Transporte que cubra toda la Comunidad de Madrid.
Jubilación empresario.	1 mensualidad y media.

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro.	1.208,69
2.º jefe/a de cocina, 2.º jefe/a de restaurante o sala, Gobernante o Encargado/a general, Responsable de servicio, Administrativo/a, Técnico, Encargado/a de sección, Aydte. Administrativo/a.	1.167,34
Cocinero/a, Encargado/a de economato, Camarero/a, Supervisor/a de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.146,31
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Monitor/a – cuidador/a.	1.132,73
Recepcionista, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.112,15

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Subsidio por matrimonio.	619,11
Quebranto de moneda.	102,53
Plus Residencia.	25 % Salario base
Seguro. Las empresas concertaran una póliza de seguro individual o colectivo que garantizara a sus trabajadores/as a partir del momento de alta en la empresa, para si o para sus beneficiarios que cubra los riesgos de fallecimiento por accidente o por incapacidad permanente, también por accidente en los grados de incapacidad absoluta y total para la profesión habitual o para toda clase de trabajos, si el accidente ha ocurrido exclusivamente durante la presentación de trabajo o in itinere.	21.656,02
Antigüedad.	5% – 3 años. 9% – 6 años. 17% – 9 años. 25% – 12 años. 30% – 15 años. 40% – 18 años. 50% – 21 años.
Nocturnidad.	27% salario base.
Gratificaciones extraordinarias.	3 (junio, septiembre y navidad) abonables entre el 15 y el 20 de cada mes.
Subsidio defunción.	Con un año de antigüedad: 719 euros. Con dos años de antigüedad: 1.018 euros. Con tres años de antigüedad: 1.360 euros. Con cuatro años de antigüedad: 1.617 euros. Con cinco a diez años de años de antigüedad:

Complementos salariales	
	2025 – Euros
	1.916 euros. Con más de diez años de antigüedad:2.395 euros.
Jubilación.	A los diez años de servicios en la empresa. 3 mensualidades. A los quince años de servicios en la empresa. 4 mensualidades. A los veinte años de servicios en la empresa. 4 mensualidades. A los veinticinco años de servicios en la empresa. – 5 mensualidades. Para los trabajadores de más de veinticinco años de servicios en la empresa, se efectuará el cálculo de acuerdo con el artículo 90 de la Ordenanza Laboral (solo a efectos de cálculo, al estar dicha Ordenanza derogada).
Ropa de trabajo y calzado.	Facilitada por el empresario.
Ayuda social.	100 euros anuales pagaderos en el mes de septiembre. (Trabajadores con +6 meses antigüedad e hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidas como tales por el IMSERSO con un porcentaje superior al 33 %).

MURCIA

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro.	1.036,36
2.º jefe/a de cocina, 2.º jefe/a de restaurante o sala.	1.007,69
Gobernante/a o Encargado/a general.	998,54
Recepcionista, Administrativo/a, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Aydte. Administrativo.	998,54
Cocinero/a.	998,54
Encargado/a de economato, Aydte. de Camarer/a.	998,54
Camarero/a, Supervisor de colectividades, Encargado/a de sección.	998,54
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Auxiliar de cocina.	998,54
Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	998,54

Salario base	
	2025 - Euros
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares, Monitor/a – cuidador/a.	998,54

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Matrimonio de trabajadores.	88,99
Santa Marta.	11.53 o medio día libre
Plus Nocturnidad.	Por las horas trabajadas de 22 h a 6 h: se percibirá un plus del 25 % salario base. Para los trabajos nocturnos por su naturaleza: se percibirá un plus de 10 % salario base.
Gratificaciones extraordinarias.	2 (junio y navidad).
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario o compensación en metálico.
Antigüedad.	A efectos del día 1 de Agosto de 1.998 quedó suprimido el Complemento Personal de Antigüedad. Los trabajadores que en fecha 31.12.97 percibían el mencionado complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la normativa anterior, queda sustituido dicho concepto por un complemento «ad personam», de carácter no absorbible ni compensable, por la misma cuantía. Este complemento se verá incrementado en el mismo tanto por ciento anual que se pacte para el incremento salarial de cada año. Aquellos trabajadores que en fecha 31.12.97 estuvieran en trance de adquisición de un nuevo porcentaje de antigüedad, verán incrementado el complemento «ad personam» referido, en aquella cuantía y en la fecha en que hubiera devengado el porcentaje de antigüedad referido, calculado sobre el salario del año 1997.
Premio vinculación.	Para premiar la permanencia de los trabajadores y su vinculación al servicio de la empresa, se abonará un premio de 29 días de salario base más Complemento «Ad Personam» pagaderas al 15 de septiembre de cada año. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año en la empresa percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.
Seguro de Accidentes.	Las empresas concertarán una póliza de seguros, que comprenderá a todos sus trabajadores por las eventualidades de muerte por accidente o incapacidad laboral permanente derivada de accidente laboral y no laboral, por un capital de 24.040,48 euros.
Fallecimiento del trabajador.	4 mensualidades.

NAVARRA

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala.	1.567,19
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante o Encargado general, Responsable de servicio, Encargado de sección.	1.355,55
Recepcionista, Administrativo, Técnico, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.207,31
Aydt. Administrativo, Aydt. de cocina, Aydt. de economato, Aydt. de Camarero, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares, monitor/a.	1.164,88

Complementos salariales		
	2025 - Euros	
Plus salarial.	127,8	
Plus de convenio (máximo).	263,98	
Plus de convenio (minino).	160,44	
Domingos y festivos.	29,68	
Abono del descanso compensatorio por prestar servicios en festivo cuando se le deniega al trabajador las fechas elegidas por este como descanso compensatorio.	34,99 + 1 día libre	
Ropa de trabajo. (Facilitada por el empresario o cantidad anual abonable en septiembre).	133,65	
Nocturnidad, MAXIMO (según nivel salarial).	2,81	
Nocturnidad MINIMO (según nivel salarial).	2,12	
Premio de Vinculación.	A partir de los 19 años de antigüedad.	168,65/anuales
	A partir de los 29 años de antigüedad.	252,97/anuales
Plus recepcionista.	80,34	
Antigüedad.(calculo sobre salario base).	8% – 6 años	
	16% – 9 años	
Seguro de accidentes (fallecimiento o incapacidad absoluta y permanente). Las empresas sometidas al presente Convenio concertarán por un año, a partir del 1 de octubre del 2013, una póliza de seguro de accidentes a favor de todos sus trabajadores con antigüedad superior a un mes en la empresa.	El capital asegurado será de: * 36.000 euros en caso de muerte a consecuencia de accidente sea o no laboral. * 36.000 euros en caso de incapacidad absoluta y permanente a consecuencia de accidente sea o no laboral.	

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Formación cuando la empresa, convenga con sus trabajadores la realización de cursos de reciclaje profesional, estos dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistencia a los mismos.	20h/año, retribuidas
Indemnización vinculación extinción relación laboral. Se establece una compensación indemnizatoria cuando el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando con fecha uno de julio de 2013 tenga más de veintinueve (29) años de antigüedad en la empresa y cuente con alguna de las edades que 10 se citan a continuación.	58 años: 300,00. 59 años: 300,00. 60 años: 3.957,27. 61 años: 3.363,67. 62 años: 2.760,88. 63 años: 2.466,39. 64 años: 2.176,49. 65 años: 1.067,54.

COMUNIDAD VALENCIANA

1. Alicante

Salario base	
	2025 - Euros
Nivel 1.	1.377,53
Nivel 2.	1.311,81
Nivel 3.	1.283,33
Nivel 4.	1.207,18
Nivel 5.	1.173,37
Nivel 6.	1.165,43

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Ayuda económica matrimonio.	240,23
Plus de responsabilidad.	56,12
Gratificación extraordinaria octubre.	1126,67
Ropa de trabajo (personal con esmoquin).	24,84
Ropa de trabajo (personal mostrador o sala sin chaqueta y personal de cocina).	18,3
Ropa de trabajo (resto personal).	10,79

Complementos salariales		
	2025 - Euros	
Calzado (zapatos).	5,76	
Calzado (zapatillas).	2,9	
Limpieza de ropa.	4,18	
Nocturnidad.	(Nivel I).	1,15
	(Nivel II).	1,09
	(Nivel III).	1,07
	(Nivel IV).	1
	(Nivel V y VI).	0,97
Festivos abonables.	(Nivel I).	70,21
	(Nivel II).	66,82
	(Nivel III).	65,34
	(Nivel IV).	61,4
	(Nivel V).	59,62
	(Nivel VI).	59,21
Horas extraordinarias.	(Nivel I).	13,99
	(Nivel II).	13,37
	(Nivel III).	13,08
	(Nivel IV).	12,36
	(Nivel V).	12,01
	(Nivel VI).	11,94
Plus de Penosidad.	5% (salario base), solo para personal que preste sus servicios para centros sanitarios.	
Plus de peligrosidad (Según artículo 34 Convenio Hostelería provincia de Alicante).	Se establece un plus de peligrosidad que afectará a las empresas de catering consistente en un 10 por ciento del salario base.	
Licencia retribuida por fidelidad y vinculacion (Según artículo 30 Convenio Hostelería provincia de Alicante).	Tanto el trabajador como la trabajadora tendrán derecho a un régimen de licencia retribuida por fidelidad y vinculación en la empresa según los términos siguientes: Así, cuando el trabajador o la trabajadora, con 60 años y, como máximo, hasta la edad mínima ordinaria de jubilación vigente en cada momento, desee cesar voluntariamente de la empresa a partir de dichas edades, tendrá derecho a que se le conceda una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala: Cuando lleve 10 años de servicio en la empresa: 2 meses de licencia.	

Complementos salariales	
	2025 - Euros
	<p>Cuando lleve 15 años de servicio en la empresa: 3 meses de licencia. Cuando lleve 20 años de servicio en la empresa: 4 meses de licencia. Cuando lleve 25 años de servicio en la empresa: 5 meses de licencia. Cuando lleve 30 años de servicio en la empresa: 6 meses de licencia.</p>

En aquellos establecimientos donde se venga aplicando un salario superior en función de la Categoría del establecimiento, este seguirá aplicándose, con las subidas pactadas en el convenio.

2. Castellón

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro Técnico.	1.300,07
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala.	1.292,6
Gobernante o Encargado general, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.269,07
Recepcionista, Administrativo, Cocinero, Camarero.	1.260,08
Encargado de economato.	1.258,68
Supervisor de colectividades.	1.281,43
Ayde. Administrativo.	1.233,22
Ayde. de economato, Ayde. de cocina, Ayde. de Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.228,22
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.199,15
Auxiliar de colectividades.	1.219,49
Cuidador/a – monitor/a.	1.219,64
Salarios Monitor/a-Cuidador/a	
Cuidador/a 4 horas, 20 horas semana, 144 días lectivos, 576 horas anuales.	787,58
Cuidador/a 3,5 horas, 17,5 horas semana, 144 días lectivos, 504 horas anuales.	689,14
Cuidador/a 3 horas, 15 horas semana, 144 días lectivos, 432 horas anuales.	590,68
Cuidador/a 2,5 horas, 12,5 horas semanales, 144 días anuales, 360 horas anuales.	492,24
Cuidador/a 2 horas, 10 horas semanales, 144 días anuales, 288 horas anuales.	393,78
Cuidador/a 1 hora, 5 horas semanales, 144 días anuales, 144 horas anuales.	196,9

Salario base	
	2025 – Euros
<p>** Para aquellas contrataciones de más horas de las aquí establecidas, el salario mes será el resultante de multiplicar el salario mes del cuidador/a de una hora por las horas/día para las que ha sido contratado/a.</p>	

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Herramientas y ropa de trabajo (mes).	42,51
Idiomas (mes).	47,43
Pagas extraordinarias.	3 (julio y diciembre + Paga beneficios).
Nocturnidad.	25 % sobre salario convenio.
Antigüedad.	Consolidada trabajadores/as anteriores al 1 de enero de 1996.
Festividad de Santa Marta es el 3 de noviembre se considera festivo a todos los efectos.	
Premio de Constancia.	Como premio de fidelidad y constancia del trabajador, cuando este deje de prestar sus servicios de forma voluntaria una vez cumplidos los 65 años de edad y llevando como mínimo en la empresa diez años de antigüedad en la misma, percibirá de esta el importe íntegro de una mensualidad, si lleva más de quince años de servicio en la misma empresa, percibirá el importe de dos mensualidades, si más de 20 años el importe de cuatro mensualidades, más de 25 años de servicio en la empresa percibirá el importe de cinco mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los veinticinco. Dichas mensualidades estarán incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas.

3. Valencia

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe de recepción, Jefe de cocina, Jefe de restaurante o sala, Gerente de centro, Responsable de servicio.	1.484,81
2.º jefe de cocina, 2.º jefe de restaurante o sala, Gobernante o Encargado general, Administrativo, Técnico, Supervisor de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.430,21
Recepcionista, Cocinero, Encargado de economato, Camarero, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.348,25
Aydt. de cocina Aydt. Administrativo Aydt. de economato Aydt. de Camarero Auxiliar de colectividades.	1.293,6
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares. Monitor/a.	1.221,31

Complementos salariales

2025
-
Euros

Complemento puesto de trabajo. A su vez, los trabajadores que presten sus servicios en empresas cuya actividad principal sea la de colectividades o restauración social (comedores escolares, etc.) y que, además de realizar las funciones propias de su categoría profesional, se encarguen de tareas de gestión (control de mercancías, inventarios, pedidos, etc.) devengarán a su favor un complemento salarial por la responsabilidad que asumen con la condición de complemento de puesto de trabajo, según tabla salarial. Dicho importe no se incluirá en las pagas extraordinarias, manteniéndose su devengo mientras dure dicha actividad. En caso de contratos a tiempo parcial, los importes indicados se prorratearán en función de las horas de trabajo. En caso de venir devengándose cantidades superiores a las indicadas, se mantendrán en los términos que en su día se pactaron. Los trabajadores que realicen dichas tareas y ostenten las categorías de Jefe o 2º Jefe, Jefe de Cocinas o Jefe de Partida, no devengarán el citado complemento salarial.

64,72

Festivos abonables.	Nivel I.	128,89
	Nivel II.	124,16
	Nivel III.	116,82
	Nivel IV.	112,26
	Nivel V.	105,85
Horas complementarias.	Nivel I.	12,41
	Nivel II.	11,97
	Nivel III.	11,27
	Nivel IV.	10,81
	Nivel V.	10,19
Horas extras.	Nivel I.	17,42
	Nivel II.	16,41
	Nivel III.	15,76
	Nivel IV.	15,18
	Nivel V.	14,33
Antigüedad.	Consolidada.	
Nocturnidad.	20% sobre salario garantizado (naturaleza nocturna no).	
Pagas extraordinarias.	3 (junio, navidad y paga beneficios).	
Uniforme.	Facilitado por el empresario o compensación en metálico (anexo III-2. C. Hostelería valencia y su provincia).	

Complementos salariales	
	2025 - Euros
<p>Seguro de accidentes. Las empresas contrataran una póliza de seguro con un capital de 24000.00 euros, que cubra los riesgos de muerte y extinción de contrato de trabajo por incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente, ocurrido al trabajador durante las 24 horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.</p> <p>Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y por lo tanto subsiste la suspensión de la relación laboral en virtud del art. 48 del ET, dicha indemnización solo se abonara una vez transcurridas dichas circunstancias. Dichas pólizas resultaran igualmente obligadas al abono de las cuantías aseguradas, salvo que el accidente se produzca por imprudencia del accidentado.</p> <p>Serán beneficiarios de la póliza en primer lugar el propio trabajador y en su defecto sus herederos legales.</p>	
<p>Auxilio por defunción. En el caso de fallecimiento de un trabajador con al menos 10 años de antigüedad en la empresa, derivado de una situación de enfermedad común, esta abonara al cónyuge, hijos o derechohabientes del fallecido una ayuda para paliar los gastos derivados del fallecimiento, equivalente al importe de la percepción mínima garantizada mensual más el complemento de antigüedad en su caso.</p>	

PAÍS VASCO

1. Álava

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, Gobernante/a o Encargado/a general, Responsable de servicio, Encargado/a de sección.	1.847,86
2.º jefe/a de cocina, 2.º jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Subgobernante o Encargado/a de sección, Encargado/a de economato, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud).	1.704,65
Recepcionista, Administrativo/a, Técnico, Cocinero/a, Supervisor/a de colectividades, Aydte. Administrativo, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.574,61
Aydte. de cocina, Aydte. de economato, Aydte. de Camarero/a, Conductor/a, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina, Auxiliar de colectividades, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares, Monitor/a – cuidador/a.	1.478,03

Complementos salariales	
	2025
Plus Nochebuena o Nochevieja, Navidad o año nuevo (por día).	60,8
Plus de domingos y festivos (por domingo o festivo).	38,31
Bonus 31 de octubre.	1.729,06
Natalidad (x hijo).	103,93

Complementos salariales	
	2025
Matrimonio.	67,24
Ropa y calzado (facilitada por el empresario o cantidad fijada en esta tabla por mes).	14,57
Antigüedad.	3% – 3 años. 8% – 6 años. 16% – 9 años.
Plus nocturnidad.	25% sobre salario base.
Gratificaciones extraordinarias.	2 (julio y navidad).
Seguro de accidentes.	<ul style="list-style-type: none"> – En caso de muerte una indemnización de 24.000 euros. – En caso de Incapacidad Permanente Total y Absoluta para todo trabajo, una indemnización de 30.000 euros. – En caso de una Incapacidad Permanente Parcial, según el baremo de Invalidez de la Compañía aseguradora. <p>Se incluye el riesgo de infarto de miocardio, cuando este se produzca durante la jornada laboral, para el caso de muerte.</p> <ul style="list-style-type: none"> – La cobertura será tanto para la vida profesional, como para la privada.
Carnet de manipulador de alimentos.	<p>Si la asistencia a la formación y/o trámites para la obtención y renovación del Carné de Manipulador (acciones formativas) se realizan dentro de la jornada laboral, se considera el tiempo invertido como permiso retribuido.</p> <p>Si la realización de la formación, impartición y/o trámites se lleva a cabo fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido se considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> – En la obtención inicial del carné (documento acreditativo de la formación), el 50 por ciento como permiso retribuido. – En la renovación del carné, el 100 por ciento como permiso retribuido.

2. Guipúzcoa

Salario base	
	2025 – Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala.	1.865,5
2.º jefe/a de cocina, 2.º jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro, Gobernante/a o Encargado/a general, Responsable de servicio, Administrativo/a, Técnico.	1.753,49
Recepcionista, Cocinero/a, Encargado/a de economato, Camarero/a, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otros ciencias salud), Aydte. Administrativo/a.	1.604,37
Aydte. de cocina, Aydte. de economato Aydte. de Camarero/a, Especialista de mantenimiento y servs. Auxiliares, Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.529,62
Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de colectividades.	1.492,09
Auxiliar de cocina.	1.478,03

Complementos salariales	
	2025
Antigüedad. Mínimo (por trienios en función del nivel salarial).	63,52
Antigüedad Máximo (por trienios en función del nivel salarial).	82,54
Nocturnidad.	25% sobre salario ordinario.
Gratificaciones extraordinarias.	2 (julio y septiembre).
Ropa de trabajo.	Facilitada por la empresa.
Seguro colectivo.	Muerte o incapacidad absoluta o total por enfermedad: 8.017. Muerte o incapacidad absoluta o total por accidente: 15.584. Muerte accidente de circulación: 23.334.
Promoción Euskera.	Abono de la matricula curso centro oficial (fuera del horario de trabajo).

3. Vizcaya

Salario base	
	2025 - Euros
Jefe/a de recepción, Jefe/a de cocina, Jefe/a de restaurante o sala, Gerente de centro.	1.755,86
2.º jefe/a cocina, 2.º jefe/a restaurante o sala, Gobernante/a o Encargado/a general Administrativo/a, Encargado/a de economato, Encargado/a de sección, Especialista demantenimiento y servs. Auxiliares.	1.667,48
Responsable de servicio, Recepcionista, Técnico, Cocinero/a, Camarer/a, Supervisor/a de colectividades, Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, otras ciencias salud), Auxiliar de mantenimiento y servs. Auxiliares.	1.549,5
Aynte. Administrativo, Aynte. de cocina, Auxiliar de colectividades, Aynte. de Camarero/a, Monitor/a.	1.463,39
Aynte. de economato, Auxiliar de pisos y limpieza, Auxiliar de cocina.	1.363,12

Complementos salariales	
	2025 - Euros
Plus de desgaste de herramientas. (Facilitada por el empresario o cantidad fijada en esta tabla).	42,99/mes
Antigüedad.	Acumulado.
3% - 3 años.	8%.
5% - 6 años.	16%.
8% - 9 años.	26%.
10% - 14 años.	38%.
12% - 19 años.	45%.
7% - 24 años.	

Complementos salariales	
	2025 – Euros
Nocturnidad.	Se estará a lo dispuesto en el convenio de hostelería de Vizcaya.
Pagas extraordinarias.	3 (abril, julio y diciembre).
Ropa de trabajo.	Facilitada por el empresario.
Compensación por vinculación.	Si el trabajador ha prestado servicios continuados para la empresa durante al menos 18 años y cesa en la misma por decisión propia y tras haber alcanzado la edad de 59 años, tendrá derecho a una compensación salarial consistente en percibir de una sola vez la cuantía equivalente a seis veces el importe unitario resultante de sumar el valor mensual del salario base y el complemento por antigüedad que el trabajador acredite en la fecha de su cese; y una vez más el importe unitario de dicha compensación por cada cuatro años que excedan de los 18 de referencia. Además, en el supuesto de que el último cuatrienio no fuera completo, si la fracción resultante fuera inferior a dos años se le abonará el 50% del citado importe unitario; en otro caso, el 100%.
Seguro de vida.	– Fallecimiento por enfermedad: 7.800 euros. – Por Incapacidad permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez: 7.800 euros. – Fallecimiento por accidente de cualquier naturaleza: 15.600 euros. – Fallecimiento en accidente de circulación, ya sea como conductor, pasajero o peatón: 23.400 euros.

2.3. Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

A los efectos del precio de las horas extraordinaria será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes:

Convenio de Hostelería	Especialidades
Almería.	Se abonarán a 10,20 euros o, previo acuerdo, en descanso al 150%.
Asturias, León.	Se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria. Serán un máximo de 2 al día, 15 al mes y 80 año. De común acuerdo se pueden compensar con descanso. Y solo para León, si son nocturnas, con un 25% adicional al recargo.
Vizcaya/Bizkaia.	Máximo de horas anuales 60, el cálculo es 100% para horas normales y 150 por 100 para horas festivas es decir para aquellas trabajadas durante el descanso semanal del trabajador.
Cádiz, Ceuta.	Se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.
Almería.	10,20 euros por hora extra pudiendo ser compensadas con descanso al 150%.
La Rioja.	Se abonará con un recargo del 75%. Con un máximo de 80 anuales.
Burgos, Ciudad Real, Cuenca	Se abonarán con un recargo del 75% de la hora ordinaria.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Comunidad Valenciana.	Se abonarán según regulación recogida en el convenio de hostelería provincial.
Zaragoza	Se abonarán con un recargo del 75%.
S.C. Tenerife.	Son de libre aceptación del trabajador, se compensarán en el plazo de dos meses tras su realización, por periodos de descanso de idéntica duración, para el momento que decida la empresa y el Comité o el trabajador/a. De no poderse acudir por la empresa dentro de ese plazo de dos meses a la compensación horaria, serán satisfechas a valor de salario ordinario, el valor será de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.800 horas).
Ourense, Las Palmas, Madrid, Granada, Sevilla.	Se abonarán con un recargo del 100% de la hora ordinaria. (En Sevilla se pueden compensar también por descanso.).
Valladolid.	Se abonarán con un recargo 40%.
Soria.	Se abonarán con un recargo del 150% de la hora ordinaria.
Navarra/Nafarroa.	Su cuantía será la que se pacte entre el empresario y la RLT, a falta de pacto su cuantía será del 75% de incremento de la hora ordinaria.
Álava/Araba.	Se abonarán según regulación convenio provincial de hostelería.
Albacete.	Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio. Tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria, pudiéndose compensar en descansos equivalentes al precio de la hora extraordinaria hasta el 50% de las horas extraordinarias realizadas.
A Coruña.	Se abonarán con un recargo del 25%.
Córdoba.	La primera hora extraordinaria semanal será al 50%, el resto con un 75% de recargo. O bien compensadas con descanso retribuido en las mismas proporciones.
Segovia.	Recargo del 75% sobre la hora ordinaria.
Cataluña/Catalunya.	Obligatorias solo cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente, su número no podrá ser superior de 80 horas al año, por trabajador/a siempre que se abonen, su valor será del de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociara si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero.
Badajoz.	Las mínimas indispensables. Horas extraordinarias que vengas exigidas por las necesidades, reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo y perdidas de materias primas. La dirección de la empresa informara mensualmente al Comité de Empresa a o Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias explicando las causas. De acuerdo con los criterios arriba señalados, las empresas y los representantes de los trabajadores determinaran el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. En caso de realización de horas extraordinarias estas se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.
Salamanca	Se retribuirán con un incremento del 80% sobre el valor de la hora normal, tanto las realizadas en festivos como en días laborables.
Ciudad Real	Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En casos excepcionales podrán realizarse horas extraordinarias con los límites determinados por la legislación vigente, percibiéndose las misma con un 75% de recargo.

Convenio de Hostelería	Especialidades
	La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del/a trabajador/a.
Huelva	La hora extraordinaria se compensará por hora y media de descanso o se abonará con un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria, de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.
Málaga	Las horas extraordinarias se compensarán mediante una de las siguientes formas: – Abono de las horas realizadas incrementadas en un 75 % sobre el valor del salario hora ordinaria. – Con tiempo de descanso, en cuyo caso cada hora extraordinaria completa trabajada se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.
Huesca	Se abonarán con un recargo del 65 % sobre el valor de la hora ordinaria.
Cantabria, Melilla	Se retribuirán con un incremento del 175 % sobre el valor de la hora ordinaria, un máximo de 80 anuales. En Melilla si son nocturnas con el 185 %.
Toledo, Zamora	Un máximo de 80 anuales.

2.4. Premios de vinculación, permanencia y similares

Las organizaciones firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a realizar un estudio que tenga como objetivo la consecución y aplicación de un plan de pensiones sectorial para el conjunto de las empresas y trabajadores del sector. Hasta dicho momento y para aquellos que tienen la expectativa de derecho, se mantienen las regulaciones de los convenios de procedencia en todos sus términos.

2.5. Prendas de trabajo

En relación con la uniformidad y las prendas de trabajo, se mantiene la que venía dándose en cada empresa en función del convenio colectivo que les era de aplicación.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales

Se establece la siguiente subida salarial para todos los conceptos que, según el I Convenio Colectivo de Restauración Colectiva, tuvieran derecho a incrementos salariales.

- El incremento salarial para el año 2025, se establece en un 2 %, desde el 1 de enero de 2025.
- Durante el primer semestre de 2025 y en función del desarrollo legislativo de la reducción de jornada las partes analizarán la posibilidad de pactar un incremento a cuenta para el año 2026 y abonable desde el 1 de enero de 2026.

Si se produce una desviación entre el incremento realizado y el IPC real final de 2025, dicha diferencia se tendrá en cuenta a la hora de fijar el incremento del año 2026.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año y la jornada máxima semanal será de promedio 40 horas de trabajo efectivo para una persona trabajadora a tiempo completo, en promedio anual.

Sin embargo, la jornada máxima será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes:

Convenio de Hostelería	Horas
Cataluña/Catalunya (Restauración Social).	1.791
Albacete, Ciudad Real.	1.798
Palencia.	1.796
Valencia.	1.794
Guipúzcoa/Gipuzkoa.	1.723
Ávila, Badajoz, Salamanca.	1.792
Soria.	1.785
Segovia.	1.792
León.	1.790
La Rioja, Toledo.	1.788
Cáceres.	1.786,3
Castellón, Guadalajara.	1.784
Asturias, A Coruña.	1.782
Burgos.	1.774
Cantabria.	1.766
Jaén.	1.764
Vizcaya/Bizkaia.	1.750
Álava/Araba.	1.746
Navarra/Nafarroa.	1.724
Baleares/ Balears.	1.776
Alicante.	1.796,38
Valladolid.	1.782
Zaragoza.	1.776
Córdoba	39/semanales

Reglas generales

Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, allí donde exista, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Para determinar la dedicación de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual para ese periodo.

Tanto al principio como al final de la jornada la persona trabajadora estará en su puesto de trabajo y en condiciones de su prestación.

Como principio y salvo de regulación específica contemplada en este artículo, la jornada será flexible y podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y de todos los días de la semana. Además de respetar lo que actualmente esté aplicándose, las empresas y las representaciones legales de las personas trabajadoras estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan.

La distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal, con las excepciones de turnos, situaciones imprevisibles, etc. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. No obstante, en los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales en el sector de la hostelería, las empresas negociarán con los representantes legales de las personas trabajadoras el descanso mínimo entre jornadas.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de las demás personas trabajadoras, esta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso solo será posible hacer un fraccionamiento. La jornada diaria igual o inferior a cuatro horas no podrá ser objeto de fraccionamiento.

Verificación y ejecución de la jornada anual máxima.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Para aquellas personas trabajadoras cuya actividad coincida con el curso escolar, la distribución y ejecución de la jornada se realizará dentro de dicho periodo aprobado por cada comunidad autónoma.

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
Huelva.	<p>La concreción del turno de trabajo corresponderá a la persona trabajadora en el caso de que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida.</p> <p>Todas las personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle permanente y completamente en turno de noche percibirán un complemento consistente en un 10 % de sus salarios regulados en el presente convenio más la antigüedad.</p> <p>Los que eventualmente sustituyan a aquellos que percibirán un 25 % de sus salarios por hora trabajada durante el período de sustitución.</p>
Jaén.	<p>Las horas irregulares se comunicarán a la persona trabajadora con quince días de antelación, y se compensarán, como máximo, dentro de las cuatro semanas siguientes a su realización.</p>

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
Asturias.	<p>La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en el Convenio colectivo.</p> <p>El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuado durante períodos de tiempo anunciados previamente a los empleados cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieran la presencia a horas fijas de todos sus miembros. En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los miembros y que ningún trabajador esté durante la noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.</p> <p>Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos domingos y festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para complementar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.</p> <p>Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días de la semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de cotización en la Seguridad Social tan solo las retribuciones correspondientes a dichos días y tales trabajadores conservarán respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de Seguridad Social.</p>
Huesca.	<p>En caso de fraccionarse la jornada, la misma no podrá exceder de dos partes, teniendo cada una de ellas un mínimo de tres horas, en un período de doce horas, pudiendo el mínimo ser de dos horas, siempre que el trabajador/a resida en la misma localidad del centro de trabajo.</p>
Zaragoza	<p>Además, tendrán tres días de asuntos propios como licencia retribuida que no supondrán una reducción de las horas de jornada efectiva anual, por lo que la distribución de la jornada anual se deberá hacer teniendo en cuenta estos tres días, en ningún caso su disfrute supondrá recuperación de los mismos.</p> <p>Para el disfrute de estos días el/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con una antelación de siete días como mínimo, estos días no se podrán disfrutar de forma consecutiva salvo acuerdo entre empresa y trabajador.</p>
Segovia.	<p>Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 % sobre el salario base.</p>
Valladolid.	<p>Se acuerda establecer la obligatoriedad para todas las empresas del sector de conceder a cada trabajador disfrutar un domingo al mes, suprimiendo, pues, su compensación económica, salvo acuerdo entre las partes.</p>
Cantabria.	<p>Jornada de trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores contratados por una jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, incrementado en un 15 %.</p> <p>Nocturnidad. Los trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna – entendiéndose por tal, aquella que habitualmente esté comprendida entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, en su totalidad, o al menos en las ¾ partes de la misma –, recibirán la cuantía económica recogida en las tablas del convenio. Para aquellos trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna y no prestasen servicios todos los días de la semana, el trabajador percibirá una cantidad recogida en el anexo del convenio por cada día en que la realice. Se mantendrá dicha retribución económica del Convenio Provincial de Hostelería.</p> <p>Los trabajadores que no tengan jornada específicamente nocturna, percibirán un incremento de un 15 % sobre cada hora trabajada a partir de las 22 horas (10 horas de la noche).</p>

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
	<p>Para aquellas empresas que hubieran venido disfrutando de un sistema diferente de compensación, se mantendrá en los mismos términos como condición más beneficiosa.</p>
Guadalajara.	<p>El exceso que sobre las 40 horas de jornada semanal realice el trabajador y con el tope máximo de 50 horas, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana, siendo factible su compensación en jornadas libres completas, si así se acordara en el calendario laboral anual.</p> <p>Si la duración de la jornada, conforme a lo señalado en el apartado precedente fuera inferior a ocho horas diarias, se procurará, siempre que ello no derive en incremento de plantilla y así lo permita la operatividad del servicio que se realice en régimen de jornada continuada, lo que exige el previo acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores, si existiese, de lo contrario se pactaría de mutuo acuerdo entre las partes, empresa y trabajador.</p>
Toledo.	<p>La prestación de servicios durante los días 24 y 31 de diciembre se ajustará a las siguientes normas:</p> <p>a) Con carácter general la jornada de trabajo concluirá a las 21:00 horas, procurándose que el día 24 no se presten servicios a partir de la citada hora.</p> <p>b) Cuando por razones de índole productivas, técnicas, organizativas o de servicio, la empresa precise de los trabajadores la prestación de servicios más allá de la hora anteriormente citada, se favorecerá la turnicidad, de manera que, quienes hayan prestado dicho servicio el día 24, no vendrán obligados a trabajar a partir de la citada hora del día 31 de diciembre.</p> <p>c) Cuando la estructura de la empresa no permita favorecer la turnicidad en los términos señalados en el apartado anterior y, el trabajador venga obligado a prestar su trabajo el 24 o/y 31 de diciembre y por encima de la referida hora, aquella compensará a este con un complemento de 38,88 euros por cada uno de los días trabajados, o con el descanso compensatorio que pacten las partes.</p> <p>d) Cuando la prestación de servicios sobrepase las 21:00 horas y afecte a dos turnos de trabajo, el complemento señalado en el apartado anterior solo será percibido por los trabajadores adscritos a uno de los turnos, concretamente, aquel que desarrolle una mayor parte de la jornada laboral en la franja horaria comprendida entre las 21:00 y las 24:00 horas.</p>
Cataluña/Catalunya (restauración social).	<p>En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y, con la finalidad de adecuar la carga de trabajo existente, así como la adaptación competitiva de las empresas favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y calidad del mismo, se reconoce a la empresa la facultad de variar el horario de los trabajadores con jornada continuada, a excepción de los trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal al amparo del artículo 37.5, 6 y 7 del ET. La medida consiste en la facultad de la empresa de efectuar variaciones de horario no superiores a dos horas, ya sea al inicio o a la finalización de la jornada diaria del trabajador y siempre respetando los descansos legales y convencionales, así como la jornada máxima diaria vigentes en cada momento.</p> <p>No obstante, la aplicación de dicha medida requerirá la participación e información de la representación legal de los trabajadores, acudiendo al trámite del artículo 41 del ET de modificación sustancial se así fuera necesario teniendo en cuenta el grado de afectación y si estas están o no dentro de las facultades directivas u organizativas del empresario. De no realizar dichos trámites las empresas no podrán utilizar dicha flexibilidad por esta vía.</p>
Cáceres.	<p>Mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores que establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso</p>

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
	<p>el tiempo dedicado a la formación y, si trabajaren para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.</p> <p>Horas nocturnas: Las horas trabajadas por los trabajadores afectados por el presente convenio entre las 22:00 y las 6:00 horas llevarán un recargo por nocturnidad del 50 % sobre el precio de la hora trabajada sin complementos ni pluses siempre que no se trate de trabajadores contratados específicamente para horario nocturno.</p> <p>Tampoco se aplicarán recargos a las horas realizadas por un trabajador que ocasionalmente deba cubrir una ausencia de un trabajador contratado para turno de noche en este caso el trabajador sustituto recibirá el salario del puesto que sustituya durante las horas que realice la sustitución.</p>
A Coruña.	<p>Las horas trabajadas durante el período de 22:00-24:00, tendrán una compensación específica de un 1 % sobre el salario base.</p> <p>Las horas trabajadas de 24:00 a 6:00 de la mañana tienen una compensación específica de un aumento de un 25% sobre el salario base, a menos que el salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo es por su naturaleza nocturno. La jornada de los trabajadores nocturnos no debe exceder de ocho horas por día en un plazo medio de 15 días.</p>
Pontevedra.	<p>Esta jornada anual se podrá repartir semanalmente de las siguientes formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) A 8 horas diarias de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos. b) A 7 horas 15 minutos de lunes a domingo con día y medio de descanso consecutivo. c) Cualquier otra siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador y dentro de las 1.800 horas anuales y los límites que en materia de jornada diaria y semanal marca la legislación vigente. <p>Los excesos en el tiempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tiempo libre equivalente o serán abonados de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.</p> <p>d) La jornada laboral se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta un 15% si existen las razones que el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otro de similar rango que se promulgue, reconozca o reconozcan en el futuro, que lo justifican, debiendo comunicarlo la empresa con el preaviso mínimo establecido legalmente con el objeto de garantizar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador/a.</p>
Islas Baleares/Illes Balears.	<p>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.</p> <p>A estos efectos, no se considerará interrupción de jornada el tiempo indispensable para la toma de comidas que, con cargo al trabajador, se estima en treinta minutos. Los representantes legales de los trabajadores podrán negociar una mejor adecuación de la jornada de trabajo, así como la posibilidad de realizar jornadas continuadas en aquellas áreas donde ello fuera posible.</p> <p>En el presente Convenio ha quedado prevista la realización de trabajo durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, por lo que los salarios establecidos en su conjunto lo han sido atendiendo a estas circunstancias, sin perjuicio de la percepción económica contemplada en este convenio, cuando se cumplan las condiciones en el mismo previstas.</p>
S.C. Tenerife.	<p>Jornada nocturna: Tendrán la consideración de horas nocturnas todas las realizadas a partir de las 22 horas y hasta las 6 horas de la mañana. Estas horas serán retribuidas con un 50 % de incremento sobre la hora normal.</p> <p>Si se realizaran más de cuatro horas de forma habitual, ya sean en régimen de jornada partida o continuada, a partir de las 22 horas la percepción del trabajador será de acuerdo con el puesto inmediato superior quedando sin efecto el incremento del 50 %. En tal sentido cuando el número de</p>

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
	<p>horas realizadas en el periodo nocturno sea igual o inferior a las cuatro horas habituales que convierte la jornada del trabajador en específicamente nocturna procede el abono de las horas nocturnas en los términos establecidos en el apartado primero del presente artículo. El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.800 horas.</p>
Álava/Araba.	<p>Los días que se establecen en el calendario laboral oficial, como abonables y no recuperables, en el caso de que sean trabajados, se podrán acumular entre sí, y su disfrute se efectuará en fecha que al trabajador le interese, respetándose siempre las necesidades del servicio.</p>
Guipúzcoa/Gipuzkoa.	<p>En los casos que por iniciativa de la empresa le sea modificado el descanso semanal al trabajador y siempre y cuando lo acepte, tendrá opción a que le sea abonado a valor del día festivo o compensar en tiempo con el 150% debiendo disfrutar el descanso durante la siguiente semana.</p>
Vizcaya/Bizkaia.	<p>En casos imprevistos, podrá modificarse el horario establecido, a cuyo efecto la Dirección deberá comunicarlo a los trabajadores con una antelación mínima de doce horas. Acudiendo al trámite del artículo 41 del ET si así fuera preciso.</p>
Valencia.	<p>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar (incremento de la ocupación, incremento de la actividad, banquetes, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar (reducción de la ocupación, reducción de la actividad, menor número de banquetes, etc.), hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo.</p> <p>Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse en el trimestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, este se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al período siguiente. El número de días al año en que la jornada laboral del trabajador de forma individual pueda verse afectada en cualquiera de los casos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, será como máximo de 35 días; teniendo como límite semanal en los casos de prolongación de la jornada un máximo de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de dos semanas consecutivas, y teniendo como límite semanal en los casos de reducción de la jornada un mínimo de 30 horas, sin que pueda realizarse dicha reducción más de dos semanas consecutivas.</p>
Alicante.	<p>La jornada anual a tiempo completo extrapolada al año queda establecida con arreglo a la fórmula siguiente:</p> <p>365,00 días naturales; 31,00 días naturales vacaciones; 95,42 días de descanso semanal; 14,00 días de fiesta laboral; 224,58 días laborables; 224,58 días laborables x 8 horas promedio día = 1.796 horas y 38 minutos anuales.</p>
Melilla.	<p>Nocturnidad:</p> <p>Las horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.</p> <p>Aquellas jornadas que ocupen en este período más de cuatro horas y media, serán consideradas como nocturna en su totalidad. Los períodos de nocturnidad serán retribuidos con un incremento del 27% del</p>

Convenio de Hostelería	Jornada especialidades
	<p>Salario Base correspondiente, más la antigüedad si la hubiere, salvo que el salario se haya pactado sobre la base de que el trabajo será nocturno por su propia naturaleza o actividad del establecimiento.</p>
Ceuta.	<p>En relación al trabajo nocturno, así como a su retribución específica, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Hostelería de Ceuta de procedencia.</p>
Las Palmas de Gran Canaria.	<p style="text-align: center;">Nocturnidad:</p> <p>En relación al trabajo nocturno, así como a su retribución específica, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Hostelería de Las Palmas de Gran Canaria de procedencia.</p> <p>Se respetarán los acuerdos que, sobre esta materia, tuvieran las empresas con los trabajadores a 31 de diciembre de 2011.</p>
Albacete	<p>A consecuencia de las reducciones de jornada de años anteriores, los trabajadores disfrutaran de tres días de descanso al año, Previo acuerdo entre empresa y trabajador se pactará la fecha de su disfrute en días de vacaciones o días libres.</p> <p>En relación al trabajo nocturno, así como a su retribución específica, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Albacete de procedencia.</p>
Córdoba	<p>La jornada de trabajo se establece en 39 horas semanales. En todo caso a partir del 1 de enero de 2018 se mantendrá la jornada semanal prevista en el convenio de 39 horas semanales.</p> <p>Para los trabajadores/as que descansen 51 días, el cálculo de la jornada anual será de 1626 horas y 1732 horas para los que descansen 31 días (entendiéndose por estas las jornadas anuales máximas).</p> <p>Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ocho semanas en cada año, manteniendo como jornada máxima diaria 10 horas, como jornada máxima semanal 50 horas.</p>
Ciudad Real	<p>La jornada laboral será en cómputo anual de 1798 horas. Debido a la reducción de jornada, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso completos y retribuidos a partir de enero de 2005.</p> <p>La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.</p> <p style="text-align: center;">Los turnos y los días de libranza no se modificarán arbitrariamente.</p> <p>La empresa solo los podrá modificar por causa excepcional dando cuenta al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.</p> <p>En la jornada de trabajo de carácter partido, el turno tendrá como máximo cinco horas y como mínimo tres.</p> <p style="text-align: center;">Nocturnidad:</p> <p>En relación al trabajo nocturno, así como a su retribución específica, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Ciudad Real de procedencia.</p>
Málaga	<p>Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25 % sobre el salario base/hora del trabajador.</p> <p>No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.</p>

Durante toda la vigencia del presente convenio, la jornada laboral máxima será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Distribución irregular

Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 ET sobre el calendario que rijan en la empresa, la dirección de esta podrá disponer como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rijan en la empresa, pudiendo llegar a una jornada diaria de 9 horas diarias, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este convenio.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia, trabajadores nocturnos y menores de 18 años.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo, será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

4.2. Calendario laboral: Horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas

Se respetarán y se seguirán aplicando (como condición más beneficiosa en su caso), los acuerdos o los sistemas que se estén aplicando en cada empresa. Entre ellos: los sistemas de calendarios, fijación de horarios; así como los tiempos de descansos entre jornadas, con su consideración o no de trabajo efectivo.

Calendario y cuadros horarios

Con carácter general, anualmente, antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de una nueva apertura o del inicio de un nuevo curso escolar, se realizará el calendario laboral, que determinará los días laborales y festivos de cada centro de trabajo. El calendario incluirá días de libranza, jornada, puesto de trabajo asignado y grupo de cotización.

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

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo. Dando información previa de ello a la representación legal de los trabajadores/as allá donde la haya. De igual forma, mientras esté vigente la normativa actual para los contratos a tiempo parcial, se remitirá junto o en los recibos de salarios los resúmenes de jornada mensual, siendo de aplicación los sistemas de justificación de entrega del recibo de salarios a los resúmenes de jornada mensual. Como quiera que la prestación de un colectivo importante de trabajadoras/es se realiza en centros de trabajo de terceros (empresas principales o usuarias) se podrán establecer en cada empresa o centros de trabajo, sistemas de registro diario de las horas de los trabajadoras/es a tiempo parcial, de acuerdo con las características y condiciones posibles, que garanticen la realidad de prestación de trabajo efectivo realizado por cada persona trabajadora a tiempo parcial y la jornada que deberá de abonarse.

De igual forma se aplicarán las siguientes especialidades:

Convenio de Hostelería	Calendario: especialidades
Madrid.	<p>Las empresas de más de 50 trabajadores/as establecerán un sistema de control de asistencia, que se conservará por un período de 4 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.</p> <p>Calendario laboral.</p> <p>Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none">– Nombre del trabajador/a.– Grupo profesional.

Convenio de Hostelería	Calendario: especialidades
	<p>– Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.</p> <p>– Jornada semanal de trabajo.</p> <p>– Los días festivos. El trabajador/a podrá exigir y la empresa estará obligada a entregarle un justificante de cada día festivo trabajado. Dicho justificante se entregará en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud realizada por el trabajador/a. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo.</p> <p>– Los descansos semanales.</p> <p>Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios.</p> <p>Caso de no existir dicha representación, la empresa deberá colocar una copia del calendario en lugar visible y accesible para que pueda ser consultado por los trabajadores/as.</p> <p>En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá exigir una fotocopia del calendario laboral.</p> <p>La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador/a o trabajadores/as afectados, requerirá el preceptivo consentimiento de los representantes legales de los trabajadores/as. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio colectivo.</p>
Cádiz.	<p>La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible, para los trabajadores y en el cual se expondrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Horario de trabajo diario. – Horario de entrada y salida. – Horario de los turnos. – Jornada semanal de trabajo. – Descansos semanales y entre jornadas.
Córdoba.	<p>Existirá un calendario anual expuesto en el tablón o en sitio visible, recogiendo horario de trabajo diario, vacaciones, entradas y salidas, descanso. Todo esto será supervisado por la empresa y representantes legales de los trabajadores o trabajadores en su defecto.</p> <p>Los requisitos necesarios por parte de las empresas que se quieran acoger a dicha flexibilización de jornada serán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas lo comunicarán con un preaviso escrito, al trabajador y a los representantes legales de este con una antelación mínima de 6 días a la fecha de la modificación, haciendo constar en el mismo preaviso la fecha en que se recuperará el exceso de jornada. 2. De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación se efectuará en otro día festivo.
Huelva.	<p>La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancia entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación.</p> <p>En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para los trabajadores y en el cual se expondrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Horario de trabajo diario. – Hora de entrada y salida.

Convenio de Hostelería	Calendario: especialidades
	<p style="text-align: center;">– Horario de los turnos.</p> <p style="text-align: center;">– Jornada semanal de trabajo.</p> <p style="text-align: center;">– Descansos semanales y entre jornadas.</p> <p>Tales cuadros de horario tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo. No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche.</p>
Málaga.	<p>Anualmente, las empresas deberán contar con un calendario laboral en el que figuren los turnos de trabajo, descansos semanales, turnos de vacaciones y festivos si se acumulan, que se confeccionará entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores con anterioridad al 15 de diciembre del año anterior. No obstante, lo anterior, cada trabajador deberá conocer con una antelación mínima de un mes el cuadrante de turnos, horarios y descansos, que solo podrá variarse si existe común acuerdo con la empresa, del que deberá tener conocimiento, en su caso, la representación legal de los trabajadores.</p>
Zaragoza.	<p>La fijación de los horarios de trabajo la realizará la empresa de mutuo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as. La modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la comunicación a los representantes de los/as trabajadores/as. Los/as trabajadores/as conocerán con antelación suficiente, y siempre con, al menos, siete días de antelación el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que les corresponden.</p> <p style="text-align: center;">En casos imprevistos que así lo justifiquen, la dirección de la empresa podrá modificar el horario establecido, debiendo en este caso comunicarlo al/la trabajador/a, con una antelación de veinticuatro horas, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo del descanso semanal.</p> <p>Cualquier modificación realizada que tenga el carácter de sustancial, deberá seguir los trámites del artículo 41 del ET.</p> <p>La totalidad de las empresas tendrán la obligación de establecer un sistema adecuado para el control del cumplimiento del horario efectivo de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as. En los centros de trabajo con veinticinco o más trabajadores/as de plantilla dicho sistema de control será mecánico (reloj o similar) siempre que la mayoría de estos/as lo soliciten. En este supuesto, por la empresa se podrá encomendar la vigilancia de dicho sistema de control, siempre que no sea como función exclusiva, a cualquiera de sus empleados/as, sea cual sea su categoría laboral.</p> <p style="text-align: center;">Los justificantes, listas o fichas acreditativas de tales controles se conservarán por la empresa por un período de cuatro años y a disposición de todos/as los/as interesados/as.</p>
Ourense.	<p>La elaboración y fijación de horarios de trabajo será de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus delegados de personal o comités de empresa, quince días antes de ser definitivos para su aceptación o para consultas de trabajadores y demás organismos que consideren oportunos:</p> <p>a) Dichos cuadros horarios deberán estar expuestos en lugar visible, y deberán señalar la hora de entrada y salida, descanso diario y semanal y horarios de los turnos.</p> <p>b) Los cuadros horarios deberán estar permanentemente expuestos en sitios visibles en los centros de trabajo.</p> <p>c) Tales cuadros horarios tienen que estar conformes con lo establecido en el artículo 22 de este convenio, en cuanto a la jornada máxima.</p> <p>d) Los empresarios estarán obligados a fijarles un horario especial a los trabajadores que realicen cursos de formación profesional de hostelería, a los efectos de que sea posible asistir a los citados cursos.</p>
Navarra/Nafarroa.	<p style="text-align: center;">En las empresas con menos de seis trabajadores, la consulta previa si no existiese RLT, se realizará individualmente a cada trabajador.</p>

Convenio de Hostelería	Calendario: especialidades
	<p>En todo caso los calendarios laborales deberán contener, los días laborales de trabajo al año de cada trabajador, las fechas de descanso semanal o los criterios para su determinación, los períodos generales o fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y días festivos abonables y no recuperables, bien para el conjunto de la empresa o por departamentos o secciones.</p>
Santa Cruz de Tenerife.	<p>Cada año las empresas y la RLT confeccionarán el calendario laboral.</p> <p>En cada departamento se elaborarán los turnos semanalmente, haciendo constar el horario y días de descanso que cada trabajador tenga, debiendo exponerse estos con una semana de antelación, entregando, al tiempo, copia a los representantes legales de los trabajadores. Dichos turnos podrán modificarse por la empresa en supuesto de necesidades perentorias o imprevisibles, y mientras duren estas, comunicándolo por escrito al trabajador y a los representantes legales. Se aplicará como prioritario el criterio de voluntariedad.</p>
Catalunya.	<p>La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores/as, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.</p> <p>El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 20 de febrero de cada año.</p> <p>En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o actividad cíclica el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse dicha apertura o inicio.</p>
Badajoz.	<p>El calendario laboral se elaborará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores antes del a finalización del año anterior de su entrada en vigor, para su público conocimiento.</p> <p>El calendario laboral deberá comprender por cada trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El horario laboral - Los días de descanso semanal - Las vacaciones anuales - El disfrute de festivos - Los turnos y el sistema periódico o rotativo de los mismos. <p>Las modificaciones a cualquiera de estos aspectos deberán contar con el acuerdo, aparte del propio trabajador, de los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>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 convenio de hostelería de Badajoz.</p>
Salamanca.	<p>Antes del 31 de diciembre de cada año, las empresas fijaran de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Allí donde estos existan, el calendario laboral, especificando los cuadros horarios generales con distintos turnos de trabajo, así como los horarios de entrada y salida, siendo modificable cuando existan necesidades del servicio y mutuo acuerdo entre las partes.</p>
Ciudad Real.	<p>A los efectos de distribución de la jornada, la empresa realizará calendario quincenal que habrá de comunicarse y adjuntarse con al menos 7 días de antelación a los/as trabajadores/as, en el mismo deberá constar la jornada diaria, los días de descanso, turnos, compensación de festivos, etc. En ningún caso la jornada diaria podrá exceder de 9 horas ni ser inferior a 7 horas, compensándose los excesos semanales y/o bisemanales dentro del mes natural.</p>

Tiempos de descanso en la jornada diaria de trabajo

El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario. La jornada solo podrá fraccionarse en dos tramos. Entre tramo y tramo el tiempo mínimo, con carácter general, será de dos horas y el máximo de cuatro horas.

Cuando la jornada diaria sea igual o superior a seis horas, los trabajadores tendrán derecho, dentro de la jornada, a un descanso de quince minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los tiempos de descanso en la jornada diaria, salvo en los territorios que a continuación se describen que tendrán estas mejores condiciones:

Convenio de Hostelería	Condiciones adicionales descanso
Cádiz, Baleares/Balears, Ceuta, Las Palmas, La Rioja y Cáceres.	15 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general, salvo en Baleares y Cáceres que solo será si son jornadas superiores a 5 horas.
Córdoba, Sevilla, Cantabria, Albacete, Palencia.	20 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general: Albacete solo si son jornadas de 6 horas. En Cantabria que solo si son jornadas de 5 horas y 30 minutos para jornadas de 8 horas.
Catalunya.	<p>La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida: a) Continuada: Se dispondrá de un descanso de 20 (veinte) minutos que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 20 (veinte) minutos iniciales será a cargo del trabajador/a, quien deberá recuperarlo al final de la jornada. B) Partida: Los turnos tendrán un máximo de 5 (cinco) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media. Las empresas y las representaciones legales de los trabajadores/as estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>Todas las condiciones establecidas en el capítulo de jornada tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas, que en su cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su totalidad.</p>
Almería.	25 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general.
Huelva, Málaga, Asturias, S.C. Tenerife. Salamanca, Melilla, Valencia.	<p>30 minutos de descanso considerados como trabajo efectivo con carácter general, salvo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En Huelva si la jornada es continuada, será de 30 minutos. - Huelva y Melilla solo para jornadas superiores a 5 horas y en jornadas continuadas. - Asturias solo para jornadas continuas. <ul style="list-style-type: none"> - En el caso de Málaga se mantendrá la proporción considerada como de trabajo efectivo según el tiempo de jornada contratada como recoge el convenio provincial de hostelería de Málaga. - En Tenerife para contratos a tiempo parcial, 15 minutos, como recoge el convenio provincial de hostelería. - En Valencia. Los trabajadores que presten sus servicios tanto en jornada continuada como en jornada partida, tendrán derecho a un descanso de 30 minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo). De los que 15 minutos tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal, los otros 15 minutos no computaran a ningún efecto como jornada efectiva.
Madrid.	En caso de que la jornada del trabajador/a sea partida entendiéndose, a estos efectos, como jornada partida, la que presente una interrupción de una hora y media o más horas, el trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso que podrá dividir en dos periodos de quince minutos o, por acuerdo

Convenio de Hostelería	Condiciones adicionales descanso
	con la empresa, ampliar a treinta minutos cada periodo. En cualquiera de los casos, la recuperación del tiempo de descanso será por el efectivamente disfrutado.
Jaén.	40 minutos tanto jornada partida como continuada que en ningún caso podrá coincidir con los horarios de desayuno y comedor de sus respectivas empresas o centros de trabajo.
Guipúzcoa.	15 minutos jornada continuada. Los trabajadores con jornada partida tienen derecho a un descanso de 1 hora como mínimo entre turno y turno.
Alicante.	Para los trabajadores y las trabajadoras contratados a tiempo completo, si la jornada diaria continuada excediese de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se considerara tiempo de trabajo efectivo.
León.	Los trabajadores/as que realicen una jornada normal de forma continuada dispondrán de un periodo de descanso diario de al menos 30 minutos, dicho periodo se retribuirá como trabajo y se computara como parte de jornada laboral a todos los efectos.

Desconexión digital

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder llamadas, mails o mensajes profesionales o cualquier tipo de mensaje fuera de su horario de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores cuya retribución incluya dicha disponibilidad.

4.3. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato temporal a los trabajadores que se encuentren disfrutando su periodo de vacaciones.

En los contratos temporales y en los fijos discontinuos las vacaciones podrán disfrutarse durante la vigencia de la relación laboral o en la temporada.

El cómputo de vacaciones siempre comenzará en día efectivo de trabajo y posterior al disfrute del descanso semanal.

2. Se mantendrá vigente el sistema y las reglas que en la actualidad se aplique para la determinación de la distribución de las vacaciones. Sin embargo, las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho de optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones, si existiese ese sistema.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional del centro de trabajo, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as. Cuando se preste servicios en el ámbito de un tercero, se entenderá que el periodo de disfrute de las vacaciones debe de coincidir con el periodo de inactividad o menor actividad del cliente.

3. El trabajador/a conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

4. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET, en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal. Debido a la dificultad de su disfrute y para los trabajadores/as a tiempo parcial, temporales y fijos discontinuos si se dan supuestos de coincidencia de incapacidad temporal (IT) y vacaciones, las vacaciones pendientes de disfrutar, podrán liquidarse al finalizar la campaña, obra o servicio, etc.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Almería.	Su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

Convenio de Hostelería	Especialidades
	<p>a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.</p> <p>c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.</p>
Asturias.	Se estará a lo dispuesto en cada momento en el artículo 17.2 referente a vacaciones del Convenio Colectivo de Hostelería de Asturias.
Cádiz.	<p>Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en cada Empresa, debiendo percibir el promedio de los seis últimos meses y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere. La Empresa fijará de común acuerdo con los Comités o Delegados de Personal el periodo de disfrute y su carácter ininterrumpido o no, pudiendo convenir la división en un máximo de dos periodos. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, este deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.</p>
Córdoba.	<p>Los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones. Las vacaciones, con la intervención de los representantes legales de los trabajadores podrán de mutuo acuerdo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser disfrutadas en un solo periodo. - Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60 % como máximo y el 40 % como mínimo del total de los días vacacionales que a cada uno le corresponda. En caso de desacuerdo tendrá absoluta preferencia el primer apartado sobre el segundo. <p>Empresarios y trabajadores mediante acuerdo de empresa podrán acordar el disfrute del 60 % del periodo de vacaciones, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y el 40 % restante en el resto del año. Se establecerá de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura de su establecimiento. En el período de lactancia de un hijo, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a elegir las vacaciones anuales tras el período de baja por maternidad.</p>
Granada.	<p>El período de vacaciones retribuidas anuales, sin sustitución económica será de 33 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán dentro del año natural, siendo estas rotativas por departamentos. Las vacaciones para los mayores de 60 años tendrán una duración de 38 días naturales. Los trabajadores con derecho a disfrutar 33 ó 38 días de vacaciones anuales, disfrutarán al menos de quince días consecutivos en el período comprendido del día 1 de junio al 30 de septiembre. Los citados trabajadores que no disfruten las vacaciones de al menos quince días en el mencionado período tendrán derecho a un día más de vacaciones anuales. Salvo que se trate de fijos-discontinuos cuyo periodo de inactividad coincida esencialmente con dicho intervalo temporal.</p>
Huelva.	Se podrá fraccionar tan solo en dos veces por acuerdo entre empresa y trabajador, percibiendo los productores las retribuciones a que tengan derecho. Todo trabajador percibirá una Bolsa de Vacaciones de 79,74 euros para el año 2017 y de 80,78 euros para el año 2018.

Convenio de Hostelería	Especialidades
Jaén.	<p>Se podrá fraccionar en dos períodos, a solicitud del/a trabajador/a o el/la empresario/a, no sustituibles por compensación económica. Todo aquel/la que no lleve trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho, le corresponderá parte proporcional.</p> <p>Las vacaciones serán retribuidas a razón del salario base, Plus de Convenio y antigüedad, si procede.</p>
Málaga.	<p>Podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador.</p> <p>La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de diciembre por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. No obstante, lo anterior, la concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.</p>
Sevilla.	<p>El período de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo este el derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones en el período comprendido entre el uno de junio y el 30 de septiembre. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.</p>
Huesca.	<p>De haber acuerdo entre la empresa y trabajador/a, se disfrutarán ininterrumpidamente. De no haberlo, se fijarán de común acuerdo dos períodos o fracciones, de los que, al menos, uno tendrá una duración de quince días y se hallará comprendido entre abril y septiembre, excepto en caso de cierre temporal. En el caso de que el periodo vacacional coincida con alguno de los días denominados festivos abonables y no recuperables, dicho día se podrá disfrutar en otra fecha a convenir entre empresa y trabajador/a. No será ello de aplicación si el disfrute de dichos días festivos, ya se encuentren incluidos en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral. Los/as trabajadores/as inmigrantes podrán disfrutar las vacaciones de forma ininterrumpida cuando justifiquen la necesidad de realizar un viaje a su país de origen, y ello no coincida con los meses de máxima actividad de la empresa. Las personas trabajadoras podrán acumular a la baja por nacimiento o adopción de hijo, sus vacaciones y la lactancia, si esta se acumula en días completos. Para facilitar la organización del trabajo por parte de la empresa, cuando se vaya a hacer uso de este derecho acumulativo de vacaciones y lactancia, la persona trabajadora en un plazo no superior a 30 días a contar desde la fecha del parto, comunicará a la empresa tal decisión.</p>
La Rioja.	<p>Las vacaciones se disfrutarán quince días entre los meses de mayo y septiembre.</p> <p>Dentro del primer trimestre de cada año, la representación de la empresa y de los trabajadores, negociarán el calendario vacacional cuya prioridad en el disfrute se concederá de modo rotativo.</p>
Teruel.	<p>Las vacaciones serán abonadas conforme al promedio obtenido por el trabajador en los 3 últimos meses anteriores a la fecha del comienzo de las mismas, por los conceptos de: salario base, complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad de trabajo, todo ello en jornada ordinaria.</p> <p>Las personas trabajadoras por nacimiento o adopción de hijos, tendrán prioridad, si lo desean, en disfrutar las vacaciones y festivos acumulándolos inmediatamente antes o después al período de descanso por maternidad o adopción. El empresario podrá excluir como período vacacional el mes y medio que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se disfrutarán en otra fecha, salvo que se contemplen en el calendario como días de vacaciones. En ausencia de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, las vacaciones deberán disfrutarse en quincenas naturales con un mínimo de 15 días entre junio y septiembre. Para ello, se establece un sistema de rotación que asigne períodos de vacaciones. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece como punto partida la antigüedad en la empresa, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo. El sistema permite pactar períodos distintos o cambios en caso de acuerdo mutuo de todas las partes directamente afectadas, sin que ello afecte al orden establecido por el</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
	<p>sistema de rotación para el año siguiente. El ejercer derechos sobre vacaciones originados por nacimiento o adopción de hijo no afectará al orden que establecía el sistema de rotación para el año siguiente. Los trabajadores inmigrantes podrán acumular todo el período de disfrute de vacaciones, a que tengan derecho, fuera de temporada alta, como criterio excepcional, con el fin de que puedan disfrutar sus vacaciones en su país de origen.</p>
Zaragoza.	<p>Las personas trabajadoras podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de incapacidad temporal por maternidad. Las vacaciones solo podrán disfrutarse en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y trabajador/a, no pudiéndose reflejar dicho pacto en el contrato laboral. Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral. Se podrá acumular los días de vacaciones fuera de temporada alta para los extranjeros y situaciones de reagrupación familiar y facilitar por ende, su disfrute en el país de origen. En caso de subrogarse los/as trabajadores/as, las empresas deberán acordar entre ellas el disfrute de las vacaciones del/la trabajador/a, de forma que el mismo disfrute efectivamente de ellas.</p>
Ávila.	<p>Las vacaciones serán abonadas en función del salario base más antigüedad y/o «antigüedad consolidada».</p> <p>Se respetará en el proceso de atribución del periodo de disfrute, en todo caso, que los trabajadores con hijos en edad escolar tengan preferencia y que las suyas coincidan con las vacaciones escolares.</p> <p>Si existiera desacuerdo entre las partes se recurrirá a la jurisdicción competente.</p>
Burgos.	<p>Serán preferentemente en verano, sin distinción de antigüedad. En cualquier caso en las empresas con diez o más trabajadores estos tendrán derecho a disfrutar la mitad de sus vacaciones entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, salvo en aquellas empresas que cierren sus establecimientos en cualquier época del año.</p> <p>La situación de riesgo durante el embarazo y el descanso por nacimiento o adopción de hijo que se inicien antes o durante el periodo de disfrute de vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas, pudiéndose disfrutar posteriormente incluso si tales situaciones superan el año natural.</p>
León.	<p>Los trabajadores disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas al año. Si dentro de los treinta y un días naturales de vacaciones, coincidiera alguno de los festivos, se computará aparte.</p>
Palencia.	<p>Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta y un días (31) naturales. El período de disfrute se fijará de común acuerdo con el empresario, quien también podrá convenir la división en dos períodos. Los criterios para el disfrute serán los siguientes:</p> <p>a) El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. El resto del año se estará a lo que la Empresa y representantes de los trabajadores acuerden, procurando mantener el debido equilibrio de la plantilla en los distintos departamentos de la Empresa</p> <p>b) Por acuerdo entre el Empresario y los representantes Legales de los trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de la actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.</p> <p>c) Cuando exista régimen de vacaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. A los trabajadores afectados por este convenio, con contratos interanuales de duración inferior a un año se respetarán las vacaciones, no prescribiendo estas el 31 diciembre. Los periodos vacacionales se retribuirán a razón del salario base, antigüedad y plus de manutención. Si la empresa tuviese establecido el cierre del establecimiento durante un periodo determinado, los trabajadores/as disfrutarán su periodo vacacional</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
	<p>coincidiendo con dicho cierre. En ningún caso el inicio del periodo vacacional podrá coincidir con días de descanso del trabajador/a ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.</p>
Segovia.	<p>Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales ininterrumpidos de vacación al año. Los trabajadores/as que no contasen con un año de antigüedad disfrutarán de la parte proporcional correspondiente. Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del año natural no pudiendo ser compensadas en dinero. Salvo lo recogido en el artículo 38.3 ET</p> <p>En el caso de que no pudieran ser disfrutadas de forma ininterrumpida, la empresa fijará de acuerdo con los trabajadores/as los periodos de vacaciones, siendo el representante legal de los mismos quien haga la propuesta de los turnos de disfrute previa consulta con aquellos, pudiendo incluirse como periodo vacacional desde mayo hasta la primera quincena de octubre. Los trabajadores/as que tuvieran a su cargo hijos o cónyuges con discapacidad, tendrán derecho preferente para la elección del turno de trabajo, vacaciones y descanso semanal.</p>
Valladolid.	<p>Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales, sin distinción de antigüedad. En los casos de que el trabajador/ra lleve menos de un año en la empresa disfrutara los días que en prorrateo le correspondan, con arreglo al periodo de permanencia en la misma, en la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 16 días se concederán, a petición del trabajador/ra, entre el 1 de Junio y 30 de septiembre. - El inicio de las vacaciones no coincidirá con el día de descanso para no ser absorbido. <p>En todo caso si la empresa procediera al cierre del establecimiento por vacaciones el empleado se verá obligado a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre. En este caso se garantizará al trabajador/a el disfrute de 15 días en época estival.</p> <p>Los trabajadores/ras fijos discontinuos disfrutarán ininterrumpidamente las vacaciones anuales que proporcionalmente les pudieran corresponder, coincidiendo preferentemente con los periodos que por vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, la llamada semana blanca o similares, permanezca cerrado el centro de trabajo correspondiente, pero sin que el número mayor de días disfrutados, que por la inactividad del centro pudiera resultar, dejen de ser abonadas por la empresa ni pudieran ser compensadas por otros días de trabajo efectivo.</p> <p>A estos efectos el año natural se considerará el que coincida con el curso escolar</p>
Zamora.	<p>El personal afectado disfrutará cada año de un periodo de vacaciones no sustituible por compensación económica de 26 días laborables. Los turnos se establecerán en negociación conjunta entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, previa propuesta suscrita por la plantilla.</p> <p>A falta de acuerdo en la confección del Calendario Vacacional, la mitad serán disfrutados por el trabajador a su elección y la otra mitad a elegir por la empresa. En cualquier caso será necesario que el servicio quede cubierto.</p>
Cantabria.	<p>Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 32 días naturales, para toda la vigencia del convenio, abonándose a razón de salario real, no pudiendo ser divididas en más de dos periodos.</p>
Cuenca.	<p>La remuneración de los trabajadores durante el periodo de disfrute de las vacaciones será la establecida en el salario base fijado en el presente convenio incrementado con el complemento de antigüedad.</p>
Guadalajara.	<p>Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, un periodo de vacaciones de 32 días naturales, lo que llevará aparejado el ajuste de la jornada máxima anual que corresponda por esta causa, de tal modo que ningún trabajador realice un número superior al número de horas máximas anuales.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
Ciudad Real.	<p>Se establece un período de vacaciones anual de 25 días laborables, garantizándose 30 días naturales. A efectos de retribuciones, se considerará el salario de 30 días más antigüedad.</p>
Toledo.	<p>1.-El período anual de vacaciones tendrá una duración de treinta y un días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.</p> <p>2.-El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>No obstante lo anterior en aquellas empresas que por su organización interna, necesidades de personal, número de trabajadores y características temporales del negocio les fuera factible, podrán concertar con sus trabajadores el disfrute de 18 días de vacaciones entre las fechas del 1 de junio y el 30 de septiembre.</p> <p>En ningún caso y, salvo petición expresa del trabajador, las vacaciones podrán fraccionarse en más de dos períodos, salvo cuando a las mismas se adicione como período de descanso ininterrumpido la totalidad de los días festivos que previene la legislación vigente y que hayan sido efectivamente trabajados, en cuyo caso, el disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse hasta en tres períodos.</p> <p>El trabajador tendrá derecho al disfrute, o en su caso, a la compensación de los días festivos laborables coincidentes durante el período de disfrute de las vacaciones. En todo caso se respetarán las condiciones superiores pactadas con anterioridad en el ámbito de las empresas.</p>
Cataluña/Catalunya.	<p>El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Las vacaciones se realizarán preferentemente desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4, 5 y 7 del Texto Refundido del ET, 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Las empresas vendrán obligadas a publicar antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de su apertura, un calendario de vacaciones y de fiestas no recuperables.</p> <p>Dicho calendario se realizará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as. En caso de desacuerdo se someterá el mismo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. Durante el período de vacaciones anuales los trabajadores/as percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del Convenio más la antigüedad consolidada, si la tuvieran.</p>
Ceuta.	<p>Dispondrán de un día (1) más de vacaciones, aquellos/as trabajadores/as cuyas vacaciones no sean disfrutadas (en todo o en parte) en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Los empresarios podrán excluir como período vacacional el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la RLT.</p> <p>Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.</p> <p>El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p>
Badajoz.	<p>Las vacaciones para el personal afectado por el presente Convenio tendrán una duración de treinta y un días naturales.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
La Coruña.	<p>El período o períodos de su disfrute, así como la decisión de disfrutar de un período o más, serán fijados de común acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores que optan por disfrutar de sus vacaciones en temporada baja, es decir, de octubre a febrero (ambos incluidos) y excluyendo de este cálculo las fechas que son de gran importancia para el sector de la restauración y el alojamiento: Navidad (del 22 diciembre 7 de enero, ambos días incluidos), el puente de la Constitución, carnaval... Se disfrutará de un incremento de 7 días naturales, que se acumularán a los 30 días de vacaciones en caso de disfrutarlas en temporada baja con independencia de las vacaciones, los trabajadores disfrutaran de los días no laborales, legalmente establecidos</p>
Lugo.	<p>Los trabajadores menores de 18 años y los mayores de 60 años disfrutarán de 32 días de vacaciones naturales. La retribución correspondiente al periodo vacacional estará constituida por el salario base, antigüedad y los pluses.</p>
Pontevedra.	<p>Se disfrutarán de forma ininterrumpida si entre empresa y trabajador/a no acuerdan su fraccionamiento, respetándose las más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa vinieran disfrutándose en empresas o grupos de trabajadores/as. Su disfrute deberá efectuarse dentro del año natural al que se corresponde sin que quepa su compensación en metálico, excepto en el caso de los contratos temporales cuya duración esté comprendida en dos años distintos, que se podrá disfrutar indistintamente en cualquiera de estos años, aprovechando para ello las épocas de menor actividad de la empresa y salvo lo recogido en el artículo 38.3 ET. Previo acuerdo empresa y trabajador/a las vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos de 15 días y los festivos y fiestas no recuperables también podrán, previo acuerdo, disfrutarse juntas, en este caso, el trabajador/a tendrá un día más completando otro periodo de 15 días. Los trabajadores/as que en la fecha fijada para el comienzo de las vacaciones no hubiesen completado una jornada laboral de un año de trabajo efectivo en la empresa, las disfrutarán en proporción al tiempo de la jornada efectivamente trabajada. Durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador/a percibirá de la empresa el salario real que le correspondan por los distintos conceptos retributivos.</p>
Islas Baleares.	<p>El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y cinco días naturales para todos los trabajadores, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado. En cada periodo de vacaciones de 35 días se entenderán incluidos íntegramente cinco periodos de descanso semanal, correspondientes a cinco semanas de trabajo, los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutan de forma continuada como fraccionada. Las empresas, previo informe de la representación legal de los trabajadores, confeccionarán durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, el calendario de vacaciones. En todo caso el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute. La retribución correspondiente al período de vacaciones será abonada por la empresa antes de iniciarse el disfrute, como anticipo salarial, siempre y cuando así lo solicite el trabajador.</p>
Las Palmas.	<p>Durante las vacaciones, el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario de Convenio más los complementos que tuviere reconocido en esa fecha, incluyendo, el «complemento por extinción del porcentaje de servicio», en su caso, sea o no sustituido por dicha circunstancia. Si fuera sustituido, el sustituto no percibirá el citado complemento en ningún caso. Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 31 de diciembre o a los 30 días de la apertura en su caso de empresas que inicien o reinicien actividades. Aquellas empresas en las que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares de aquellos, siempre que dicho período escolar esté incluido en el cuadro de vacaciones correspondiente al departamento a que pertenezca el trabajador, sin que ello signifique preferencia a favor de los citados trabajadores en la elección de un turno determinado, sino únicamente a que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares. En los casos en que coincidan en un mismo turno más de un trabajador del mismo departamento, con hijos en edad escolar, se seguirá el siguiente orden, relativo a ejercitar sus derechos de preferencia:</p> <p>1.º) Acuerdo de los trabajadores afectados.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
	<p>2.º) En defecto de acuerdo, por sorteo efectuado por la dirección de la empresa, en presencia de los trabajadores afectados y sus representantes legales. En todo caso, el derecho de preferencia solo ha de ir referido al período de 30 días naturales de vacaciones, quedando al arbitrio de la empresa, la asignación del disfrute de los dieciocho días, correspondientes a las fiestas no recuperables, en su caso. El derecho de preferencia estará limitado temporalmente a la vigencia del presente convenio colectivo, excluidas sus eventuales prórrogas.</p> <p style="text-align: center;">Bolsa de vacaciones:</p> <p>En concepto de Bolsa de Vacaciones por gastos de traslado, los trabajadores percibirán, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad de 1.226,95 euros o su parte proporcional al tiempo trabajado.</p> <p>Esta bolsa de vacaciones será tomada en cuenta para la confección de los posibles finiquitos que deban practicarse a los trabajadores que cesen en el trabajo con anterioridad al disfrute de sus vacaciones y su devengo será anual, en la misma forma en que se devenga el derecho a vacaciones.</p>
S.C. Tenerife.	<p>Las partes de común acuerdo pueden dividir el período de vacaciones en dos fracciones ninguna inferior a 15 días. Dado que existen anualmente catorce días festivos no recuperables (doce de ámbito nacional y dos de ámbito local), la empresa podrá, en el momento de establecerse el calendario de vacaciones elegir, por centro, entre las siguientes opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disfrute de 30 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones, de 1.124,27 euros, que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. 2. Disfrute de 39 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 562,15 euros, que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 9 días se disfrutarán de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 9 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida. 3. Disfrute de 48 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 281,07 euros que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 18 días se podrán dividir en dos turnos de 9 + 9 días de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 18 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida. <p>En los casos anteriores el trabajador/a no sufrirá ningún tipo de descuento, en el disfrute de las vacaciones y festivos acumulados, o en la percepción de la bolsa de vacaciones, porque alguno de los festivos del año haya coincidido en días de descanso, vacaciones, permisos, enfermedad, etc.</p> <p>Cuando un trabajador, que no acumule los festivos a las vacaciones, le coincidan en el periodo vacacional una de las referidas, se ampliarán en un día sus vacaciones anuales. Si coincidieran más de un día festivo, la ampliación será la proporcional que corresponda. Asimismo, cuando alguno de los días festivos cayera dentro del descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar ese día festivo descansándolo en la fecha que designen de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.</p> <p>El citado personal disfrutará sus vacaciones de manera ininterrumpida. La cantidad mencionada en el párrafo anterior se corresponde con los catorce días cuando al trabajador le corresponda una vacación anual completa, por lo que aquellos trabajadores que tuvieran un período inferior de vacaciones por causa de su reciente ingreso en la empresa o cualquier otra circunstancia, la bolsa se percibirá, en los mismos supuestos que los contemplados en el párrafo primero de este artículo, a prorrata del tiempo efectivo de vacaciones que le corresponda. Llegada la extinción del contrato, la liquidación de salarios devengados y no percibidos comprenderá no solo la parte proporcional de los 30 días de vacaciones no disfrutadas sino, igualmente de forma proporcional, la que corresponda de la bolsa de vacaciones.</p> <p>Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán la bolsa de vacaciones proporcionalmente a la jornada establecida en su contrato de trabajo. La liquidación de las vacaciones finalizada la relación laboral deberá hacerse sobre el salario real entendiendo por este la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador/a y expresamente se hace constar que será la media aritmética de la base de</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
	<p>cotización del trabajador en los doce meses anteriores o del tiempo que llevase en la empresa, excluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones y horas extraordinarias.</p> <p>Antes de fin de año y dentro de los dos últimos meses del año anterior al que se trate, se elaborará en cada centro de trabajo un calendario de vacaciones. Los cupos se establecerán en negociación conjunta con los trabajadores, Comité de empresa o Delegados de personal, adjudicándose dichos turnos a los trabajadores por sorteo. El plan de vacaciones resultante se entregará, dentro de los quince días siguientes a su configuración, a los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>El empresario y la representación unitaria pueden, de mutuo acuerdo, pactar para establecer un periodo de 44 días (vacaciones y festivos) que se divida en dos periodos de veintidós días cada uno, en cuyo caso deberán abonar, además, como bolsa de vacaciones, la cantidad de 562,15 euros, que se pagará por mitades al inicio de cada uno de los periodos de vacaciones. Las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a los trabajadores el parte correspondiente que determina el periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas. Asimismo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.</p>
Madrid.	<p>El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/as; el criterio será rotativo.</p> <p>Los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial disfrutarán ininterrumpidamente las vacaciones anuales que proporcionalmente les pudieran corresponder, coincidiendo preferentemente con los períodos que, por vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, la llamada semana blanca o similares, permanezca cerrado el centro de trabajo correspondiente, pero sin que el número mayor de días disfrutados, que por inactividad del centro pudieran resultar, dejen de ser abonados por la empresa ni puedan ser compensados por otros días de trabajo efectivo.</p> <p>A estos efectos, por año natural se entenderá el que coincida con el curso escolar. Los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutaran como mínimo de un periodo de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutar dentro del año natural, sin perjuicio de respetar otras opciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas, no obstante, Se podrá pactar su disfrute en dos periodos de 15 días, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. Todo ello con respeto a lo recogido en el artículo 38.3 ET</p>
Melilla.	<p>Las vacaciones, con la intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto, con ellos mismos, de mutuo acuerdo con la empresa podrán:</p> <p>a) Ser disfrutadas en un solo periodo.</p> <p>b) Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo o el 40% como mínimo, del total de los días de vacaciones que a cada cual corresponda. En caso de desacuerdo se disfrutará en un solo periodo. Los trabajadores que en fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán en un solo periodo de la parte proporcional al tiempo trabajado. El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de incapacidad temporal. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán de mutuo acuerdo con los trabajadores o sus representantes un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura del establecimiento. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncio. Podrá acordarse un mes de cierre de la empresa para disfrute de las vacaciones de todo el personal. Ello deberá igualmente indicarse en los dos primeros meses del año. El disfrute de las vacaciones comenzará a partir del descanso semanal.</p>
Murcia.	<p>Se establece un período anual retribuido de 31 días naturales de vacaciones, las que comenzarán en día laborable y se disfrutarán ininterrumpidamente. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
	<p>38 del Estatuto de los Trabajadores. Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el trabajador preste servicio, podrán compensarse de una de estas tres formas:</p> <p>a) O abonarlas con el recargo legal correspondiente, juntamente con la mensualidad.</p> <p>b) O añadirlos a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados.</p> <p>c) O bien disfrutarlos mediante el descanso compensatorio correspondiente. En el caso a) de los anteriormente citados, la opción de dicha elección habrá de hacerse de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador. En los casos b) y c), la elección corresponderá al trabajador.</p>
Navarra/ Nafarroa.	<p>Las vacaciones serán de 32 días naturales para todos los trabajadores La empresa podrá fraccionar las vacaciones en dos períodos, o en tres períodos en el supuesto de acumularse a los días de vacaciones el descanso sustitutorio por trabajar los días festivos abonables y no recuperables. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador de conformidad con las siguientes reglas:</p> <p>a) El empresario podrá excluir del período vacacional las que coincidan con la mayor actividad productiva de la empresa, con un máximo de 45 días al año, cuyas fechas deberán ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores en la empresa con anterioridad al quince de febrero de cada año. En el caso de no existir esta comunicación se entenderán como periodos de máxima productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa, y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será el mes de julio.</p> <p>b) En los establecimientos de temporada o con alta estacionalidad, por tener una demanda primordialmente vacacional, las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, se disfrutarán a la finalización de la temporada. Se entenderá por establecimiento de temporada el que esté abierto al público un máximo de 8 meses al año.</p> <p>c) Cuando el centro de trabajo cierre bien en su totalidad o alguno de sus departamentos o servicios, el período de vacaciones coincidirá con el del cierre. Los trabajadores podrán elegir el disfrute de dos días de vacaciones al año, siempre que estos no coincidan con la mayor actividad productiva de la empresa, se preavise con 15 días de antelación, y no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadores por sección y/o centro de trabajo.</p> <p>– Los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los días festivos abonables y no recuperables, si así lo determina la empresa, la cual deberá compensar al trabajador las horas realizadas en el día festivo, y en el supuesto de que esta compensación consista en el traslado del descanso a otro día hábil, este deberá disfrutarse en días laborales, no pudiendo por lo tanto coincidir con las fechas del descanso semanal o días festivos abonables y no recuperables. Cuando los días festivos abonables y no recuperables se compensen mediante el traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días sino con su disfrute individualizado, la elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador, con las siguientes limitaciones:</p> <p>– La empresa podrá excluir de las fechas de elección los períodos de alta productividad, con un límite de 45 días al año. Dichas fechas deberán ser comunicadas por el empresario al trabajador con anterioridad al día 15 de febrero de cada año, en el caso de no existir esta comunicación se entenderán como períodos de alta productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será julio.</p> <p>– En todo caso el trabajador deberá preavisar al empresario con 10 días de antelación de la fecha en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo existir cuando menos un intervalo de 10 días entre los referidos días de descanso.</p> <p>– No obstante lo anterior, la empresa tendrá la facultad de denegar al trabajador las fechas elegidas por este como descanso compensatorio, en cuyo caso le deberá compensar con el abono de 29,19 euros y el disfrute de un día de descanso en otras fechas.</p> <p>En el caso de acumularse el crédito de días festivos abonables y no recuperables en uno o dos períodos, para su disfrute continuado, las fechas de su disfrute se determinarán siguiendo los mismos criterios</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
Álava/Araba.	<p>que para la fijación de las vacaciones.</p> <p>El periodo o periodos de su disfrute y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se establece un periodo de 20 días ininterrumpidos entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, atendiendo siempre dentro de estos meses las necesidades de organización de la Empresa. - El resto de los 10 días restantes, se disfrutará también de forma ininterrumpida en el resto del año y atendiendo siempre las necesidades de organización de la Empresa y del trabajo. - En todo caso, si la Empresa o sección de actividad procediera al cierre del establecimiento o sección por vacaciones y por un mínimo de 15 días, el empleado se verá obligado a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre, siempre y cuando haya sido anunciado el cierre debidamente con un mínimo de antelación de dos meses.
Guipúzcoa/Gipuzkoa.	<p>El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales mínimos, de los cuales 26 serán laborables. El período de su disfrute, y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Podrá convenirse la división en dos períodos del período total en cuyo caso se estará al cómputo de los 26 días laborables. b) Previa audiencia de los Delegados Sindicales, Comités de Empresa, Delegados de Personal, se hará un estudio sobre la posibilidad de que el mayor número de trabajadores disfrute de las vacaciones en la temporada de verano. c) Teniendo en cuenta las particularidades de hostelería, las empresas podrán establecer un período de tres meses al año, marcados con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vacaciones, este período podrá ser divisible en tres períodos de un mes, dos períodos, uno de un mes y otros de dos meses o un solo período de tres meses. Las empresas vendrán obligadas a dar a conocer estos períodos antes del 28 de febrero de cada año, con la precisión de que, si no lo hicieran, el trabajador podrá elegir las fechas de la mitad de la duración de las vacaciones, incluso en el período o períodos antes referidos. d) Asimismo en aquellas empresas en que se tenga establecido un período de cierre por vacaciones, los trabajadores se obligarán a hacer las mismas en tal período. e) Si la empresa modifica el mes de cierre habitual, deberá contar con la aprobación de los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores de la empresa. f) Los trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de la empresa, no precisarán de un año de antigüedad para comenzar el disfrute de las vacaciones, sino que, tomando como referencia la fecha que la empresa tenga marcada para el comienzo del disfrute de vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas. g) En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal, aquel quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dure la baja; los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo. h) De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º132 de la O.I.T., las ausencias al trabajo por motivos independientes al trabajador, como accidente, enfermedad o nacimiento serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengar el derecho a las vacaciones. i) El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por IT, y tendrá el tratamiento recogido en el artículo 38.3 del ET.
Vizcaya/Bizkaia.	<p>Las vacaciones se disfrutan preferentemente en los meses estivales. Y se tendrá en cuenta un sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
	<p>Si la empresa cierra un mes de vacaciones, el empleado se verá obligado a disfrutar sus vacaciones en tal período de cierre, si están debidamente anunciadas con dos meses de antelación.</p> <p>La liquidación de los salarios correspondientes a las vacaciones, se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al salario real, debiendo tomarse como tal a estos efectos el salario promedio de los percibidos en los tres últimos meses naturales anteriores a su disfrute.</p> <p>El personal que cause baja voluntaria antes de los treinta días de haber sido alta en la empresa, no tendrá derecho a compensación económica por vacaciones.</p> <p>El personal con derecho a vacaciones que cese en el trabajo en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo superior a quince días. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.</p> <p>Las fiestas retribuidas no recuperables trabajadas podrán acumularse al período de vacaciones anuales del trabajador, o ser disfrutadas en otros períodos, bien todas correlativas o en dos fracciones, pero de manera continuada y en días naturales. El personal que hubiera trabajado realmente ocho o nueve de estas fiestas tendrá derecho a la compensación de dos días más; si hubiera trabajado diez o más, la compensación será de cuatro días más. Estos dos o cuatro días de compensación serán disfrutados en fechas no coincidentes con períodos de especial relevancia para la empresa y dentro del año natural, pudiendo el trabajador proponer a la empresa las fechas de su disfrute; en caso de que esta rechazarse dicha propuesta, las partes habrán de llegar a un acuerdo antes de que finalice el mes siguiente al de las fechas propuestas, debiendo solicitar en caso contrario el trabajador la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión será vinculante para ambas partes.</p> <p>El Comité de Empresa o Delegados de Personal vigilarán la estricta observancia de lo pactado en el presente artículo.</p> <p>El 1 de mayo, como día Internacional del Trabajador, será disfrutado por la mayoría de los trabajadores que lo soliciten, en lugar de su fiesta semanal. La empresa y los representantes de las trabajadoras establecerán los correspondientes retenes según las necesidades del servicio.</p> <p>En lo contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.</p>
Valencia.	<p>El personal que preste sus servicios en comedores escolares y centros vinculados al calendario escolar, disfrutarán sus vacaciones anuales en las fechas y períodos no lectivos establecidos en el calendario escolar de los cursos coincidentes con la vigencia del presente convenio.</p> <p>Las empresas que no cierran sus centros de trabajo por las vacaciones anuales ni sean de temporada fijarán con la RLT el preceptivo calendario de disfrute, estableciéndose preferentemente los meses de mayo a septiembre ambos inclusive.</p> <p>El periodo de vacaciones anual retribuidas no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales que se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdos tomados en contrario. Caso de que el trabajador no llevará un año de prestación de servicios en la empresa tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de días de vacaciones.</p>
Alicante/Alacant.	<p>Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas de treinta y un días naturales. Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural o, como máximo y de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, dentro del primer trimestre del año siguiente, a cuyos efectos el empresario emitirá reconocimiento de deuda donde constarán los días pendientes de vacaciones y al año que corresponden. En este supuesto el empresario informará previamente y por escrito a la representación legal de los trabajadores. Se respetará en todo caso lo recogido en el artículo 38.3 ET.</p> <p>Las vacaciones podrán fraccionarse una o más veces de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidades
	<p>Los trabajadores y las trabajadoras que se hubieran incorporado en el transcurso del año a la empresa, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia.</p> <p>El trabajador y la trabajadora comunicarán al empresario en la primera quincena del mes de noviembre el periodo de vacaciones que proponen disfrutar el año siguiente, y el empresario, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, confeccionará en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del año siguiente. En todo caso el trabajador y la trabajadora conocerán las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.</p> <p>Cuando por cese del trabajador o de la trabajadora en la empresa sin haber podido disfrutar sus días de vacaciones se compense económicamente la falta de su disfrute, la retribución correspondiente a cada día de vacaciones estará integrada por el salario base, complemento ad personam de antigüedad, en su caso, y complementos mensuales consolidados.</p>
Castellón/Castelló.	<p>El período de vacaciones retribuidas podrá fraccionarse en un máximo de dos períodos, no siendo uno de ellos inferior a 21 días, según necesidades de la empresa, previo pacto con los Delegados de Personal o en su defecto con los propios trabajadores.</p> <p>Quedan vigentes las condiciones más beneficiosas para aquellos trabajadores que lleven más de 10 años al servicio de la misma empresa y los menores de 18 años y mayores de 60 cuyo período vacacional será en todo caso de un mes.</p> <p>El período de vacaciones será disfrutado dentro del año natural, salvo en los supuestos recogidos en el artículo 38.3 ET, y su fecha será negociada entre el Comité de Empresa o Delegado de Personal y la Empresa, salvo circunstancias excepcionales de carácter individual.</p> <p>Las empresas deberán confeccionar durante los tres primeros meses de cada año un calendario de vacaciones que será hecho público en el tablón de anuncios.</p> <p>Las vacaciones de las monitoras de comedores escolares serán acordes a las vacaciones escolares del municipio en que se preste el servicio.</p>
Salamanca.	Se disfrutarán 15 días entre el 1 de junio y el 31 de octubre.

4.4. Descanso semanal

Los trabajadores/as disfrutarán de dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as o, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la ley. En caso de desacuerdo en la forma del eventual pacto, se estará al disfrute de manera consecutiva.

Las empresas procurarán que los trabajadores/as que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal y por lo menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes de tal manera que los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfruten de al menos un fin de semana libre al mes.

En los casos de suspensión de contrato cuando se proceda a realizar la liquidación se incluirá, la parte proporcional de los días de libranza no disfrutados.

No obstante, los dos días de descanso, con la finalidad de poder afrontar debidamente determinados despuntes de ocupación, en los supuestos recogidos en el artículo 7 del Real Decreto 1561/1995, la empresa podrá de forma excepcional, en ese momento y de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as y el trabajador/a, establecer jornada semanal de seis días de trabajo consecutivos con descanso en un día, debiendo de respetar la empresa lo siguiente:

- La ocupación prevista para la fecha en que se vayan a realizar la citada jornada, será superior al ochenta por ciento.
- No podrá aplicarse en ciclos superiores a diez días, aplicándose estos ciclos de forma equilibrada entre los trabajadores y trabajadoras, de tal forma que no se puedan repetir en la misma persona.

- Los días no descansados los podrá tomar el trabajador/a a su criterio dentro de los tres meses siguientes a dichas fechas, sumándosele como compensación cuatro horas de descanso por cada día de descanso que posponga, siempre y cuando no coincida más del 10 % del personal del departamento, en la solicitud de disfrute de la citada compensación.
- En todo caso, se respetarán los actuales acuerdos que tengan a tal efecto suscritas las empresas.

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparecencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad, haya que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, al trabajador/a afectado de forma voluntaria podrá aceptar ese cambio, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

4.5. Festivos

Se reconocen que, en algunas de las actividades del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores/as que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello.

En estos casos serán compensados mediante una de las siguientes formas:

- 1) Abonándose los días festivos en una cuantía superior, según el detalle que se incluye en este artículo.
- 2) Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.
- 3) Adicionándose al periodo vacacional, en las fechas que, de mutuo acuerdo, sean fijadas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores al elaborar el calendario de vacaciones, aunque habrán de constar, obligatoriamente, en el mismo con la denominación de «festivos». En estos casos, se establece que el número de días festivos a compensar, incluso aunque alguno de los días de fiesta del año hubiese coincidido con los días de descanso o vacaciones del trabajador/a, será de catorce más los cinco días que en ese periodo corresponden a descansos semanales, es decir, diecinueve o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural. Si durante el tiempo que la persona trabajadora estuviera disfrutando de los días compensatorios causará baja por incapacidad temporal (IT), dicho disfrute quedará interrumpido, continuándose el mismo con posterioridad a la baja.

En caso de desacuerdo, la persona trabajadora tendrá derecho a elegir que se pague el 50 % de los días que le corresponden En cuanto al resto, corresponderá a la empresa decidir si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha del disfrute de los mismos.

Los días de fiesta que coincidan con un periodo de baja por incapacidad temporal (IT) del trabajador/a no se considerarán trabajados y, por tanto, se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales o las vacaciones del trabajador/a coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como no disfrutado y, por tanto, habrá de ser compensado en una de las formas anteriormente establecidas.

Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia del presente convenio.

Convenio de Hostelería	Especialidad
Cádiz, Córdoba.	Los festivos se abonarán según lo establecido en el Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Cádiz y de Córdoba de procedencia, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso.
Granada, Segovia, Zamora, Islas Baleares /Illes Balears, Madrid, Castellón/Castelló, Albacete, Burgos, Jaén y Málaga.	Si se abona, al 175 % de la hora ordinaria. En Segovia Santa Marta festivo.
Sevilla.	Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje podrán compensarse, según el criterio de la empresa, de una de estas formas:

Convenio de Hostelería	Especialidad
	<p>a) Abonarlos con el ciento por ciento de recargo, juntamente con la mensualidad (v.g.: 100 =200).</p> <p>b) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.</p>
Asturias, Cuenca.	Por acuerdo, si se compensa el 175% de la hora ordinaria. Se considera como fiesta abonable y no recuperable el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Huesca, Zaragoza, Ávila, Teruel.	Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Guadalajara.	<p>Los 15 días festivos, siempre que el productor los trabaje podrán acumularse a las vacaciones anuales o bien disfrutarlos como descanso continuado en periodo distinto, a determinar entre el empresario y el trabajador. En el caso de acumulación de días festivos trabajados, el trabajador sumara estos días al descanso semanal correspondiente, Además de las fiestas laborales reguladas en el artículo 37,2 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, los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutaran una jornada festiva para compensar la fiesta patronal de Santa Marta, dicha jornada podrá, o bien el día de Santa Marta en aquellas empresas que cierren, o bien el día que lo demande el trabajador, siempre que el referido día no haya sido solicitado en periodo de disfrute de vacaciones de otros trabajadores, ni coincida el disfrute de esa festividad con otros trabajadores que supongan más de una cuarta parte de los de la sección donde el trabajador preste servicios, excepto en el caso de que fuese el único trabajador de la misma en que no existirá limitación.</p> <p>Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, los incrementos económicos e incrementos en tiempo por hora festiva serán los marcados según el siguiente cuadro.</p> <p>Salario anual dividido entre jornada anual + 110% x n.º de horas. (Compensación de las horas trabajadas en festivo+ incremento con descanso del 110%).</p>
León.	Si se acuerda descanso, entonces tiene que realizarse entre mayo y septiembre.
Soria.	<p>Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural siempre que los trabajadores lleguen a común acuerdo con la empresa podrán compensarse de alguno de los siguientes modos:</p> <p>a) abonarlos con el 100% de recargo, juntamente con la mensualidad (es decir al 300%).</p> <p>b) acumularlos a las vacaciones anuales.</p> <p>c) disfrutarlos como descanso continuado en período distinto a las vacaciones anuales y necesariamente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, sumándose en este caso a dicho período los días de descanso incluidos en él.</p> <p>d) En el supuesto de que no puedan acumularse en el período recogido en el apartado c), se podrán disfrutar como descanso continuado en período distinto a las vacaciones anuales, sumándose en este caso a dicho período los días de descanso incluidos en él, a su vez cada día que no se haya acumulado en el período de verano se verá compensado con una cantidad de 9,34 euros, por cada día.</p>
Palencia.	Excepcionalmente y a opción del empresario, se autoriza a abonar la cantidad de 82,63 euros/día por cada uno de los 14 días festivos retribuidos y no recuperables que no se hayan disfrutado. Esta situación no es de aplicación en los casos de despido, baja voluntaria y en abandono.
Cantabria.	<p>Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.</p> <p>La compensación de festivo será con el recargo de 175% adicional tanto en dinero como en descanso. En caso de disfrute con posterioridad +75%.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidad
Ciudad Real.	Se abonarán con un recargo del 85%.
Toledo.	Se abonará un complemento por festivo trabajado de 65,49 euros. Se podrá también compensar por descanso compensatorio, este, se complementará con 16,42 euros por día o incrementando en un 25 por 100 el período de descanso. Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.
Cataluña/Catalunya.	Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 50 % de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere.
Ceuta.	<p>Se abonarán con un recargo del 100%. Se considera como fiesta el día 29 de julio, en el que se conmemora la festividad de Santa Marta.</p> <p>Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de alguna de las siguientes maneras:</p> <p>A. Abonándolos con el 100 por 100 (100%) de recargo junto a la mensualidad correspondiente.</p> <p>B. Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.</p> <p>Las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresen que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. La petición de sustitución será a través de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.</p> <p>El día IDU ALFTIR celebra la culminación del Ramadán.</p>
Badajoz.	<p>Los días festivos no domingos y efectivamente trabajados tendrán la siguiente regulación económica:</p> <p>a. Se abonarán dentro del mes que se produzca el hecho causante, con un incremento del 30 por ciento en metálico del salario de convenio, entendiéndose como tal lo siguiente: Salario Base, Antigüedad, Plus en especie, Bolsa de Vacaciones y prorratas de pagas extraordinarias. No comprendiéndose por el Plus de transporte.</p> <p>b. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, el día festivo trabajado será objeto de acumulación a las vacaciones 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.</p> <p>c. Cuando los festivos no domingos se acumulen a las vacaciones se disfrutarán también los días de descanso semanal que correspondan al periodo, independientemente de los días compensados.</p> <p>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.</p> <p>Las empresas estarán obligadas a pagar a todos sus trabajadores la cantidad de 11,31 euros diarios en los días de feria que se establezcan en cada localidad por la comisión de festejos correspondiente.</p>
Ourense.	Los festivos se abonarán según lo establecido en el Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Ourense de procedencia, y sin perjuicio de lo establecido en el art.47 del Real Decreto

Convenio de Hostelería	Especialidad
Las Palmas.	<p data-bbox="501 152 1358 248">2001/1983, de 28 de Julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. A todos los efectos, el 27 de julio, día de Santa Marta, patrona de la industria hotelera, el 24 de diciembre día de Nochebuena y el 16 de noviembre se considerarán festivos.</p> <p data-bbox="708 293 1150 318">Se abonarán, si se paga, con un recargo del 100 %.</p> <p data-bbox="501 347 1358 477">En el caso de aquellos trabajadores que de ordinario trabajen dichas festividades, si alguna festividad coincidiera con el disfrute de las vacaciones o día libre del productor, tendrán derecho a disfrutarlas en otro período. Igual derecho acontece con las festividades efectivamente trabajadas por el productor.</p> <p data-bbox="520 506 1339 566">Tal derecho no acontecerá para los trabajadores que de ordinario las disfruten y en el caso de aquellas empresas que tuvieran por costumbre cerrar en dichas festividades.</p> <p data-bbox="501 595 1358 759">Será potestad de la empresa decidir si dichos días se han de disfrutar de forma ininterrumpida, o fraccionados en dos períodos de idéntica duración. En caso de disfrute ininterrumpido (14 días), se acumularán a ellos cuatro días más por descanso semanal, correspondientes a esas dos semanas. Igualmente se hará dicha acumulación, aunque el disfrute se fraccione en dos períodos de idéntica duración (7 días), correspondiendo, en ese caso, dos días adicionales por cada período semanal.</p> <p data-bbox="520 770 1339 831">Cuando un trabajador o trabajadora finalice su contrato se abonará el descanso proporcional correspondiente por cada festivo incluido en su contrato.</p> <p data-bbox="501 860 1358 1023">De acuerdo al cómputo anterior, las empresas podrán asignar el disfrute de los 18 días en su conjunto, o hacerlo de forma partida, en dos períodos de 9 días, mediando preaviso al trabajador, con una antelación mínima de 10 días naturales, mediando copia a la RLT. La asignación del período se realizará sin interrupción respecto del segundo día de descanso semanal del productor en la fecha de su inicio.</p> <p data-bbox="501 1052 1358 1149">Cuando el trabajador o trabajadora hubiera disfrutado la compensación de los festivos y posteriormente se incluyera alguna de las referidas fiestas en situaciones de IT, los citados días serán descontados del disfrute del año siguiente.</p> <p data-bbox="520 1178 1339 1238">Se respetarán los acuerdos o pactos que, a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, hubiera en las empresas sobre esta materia.</p>
Murcia.	<p data-bbox="501 1301 1358 1431">Se establece que el 29 de julio, festividad de Santa Marta, al objeto de que pueda celebrarse el día de la Patrona de Hostelería, permanecerán cerrados todos los establecimientos medio día. El trabajador que no pueda disfrutar de la media jornada de descanso recibirá con cargo a la empresa el importe de 10,26 euros.</p>
Valencia.	<p data-bbox="501 1473 1358 1709">Cuando un trabajador tenga que trabajar en día señalado como festivo, por razones de la actividad empresarial., tendrá derecho a la correspondiente compensación en metálico o en descanso, opción que deberá efectuar el trabajador al inicio de la relación laboral y en el mes de diciembre en relación a las fiestas del año siguiente. En caso de no efectuarse la opción en el citado mes de diciembre, se entenderá que la opción ejercitada es la correspondiente al año anterior, manteniéndose la misma durante todo el año natura. A tal efecto se establecen las siguientes opciones.</p> <p data-bbox="501 1738 1358 1868">A) Caso de optarse por la compensación en metálico, cada día festivo se abonará según las cuantías que se fijan en el convenio colectivo de hostelería de valencia y su provincia y en las cuantías que se vinieran abonando, en estos casos, el importe anual correspondiente a los festivos por los que hubiese optado el trabajador podrá prorratearse en términos mensuales.</p> <p data-bbox="501 1897 1358 1957">B) Si la opción fuera tiempo de descanso acumulado lo será a razón de un día de descanso por cada día festivo trabajado, al que se le sumaran los correspondientes días de descanso semanal.</p> <p data-bbox="501 1986 1358 2116">C) A la opción en tiempo de descanso aislado, en la fecha que fije la empresa, que nunca será más tarde de los cuarenta y cinco días siguientes a la fecha de la fiesta, abonando además el equivalente al 50 % de salario de un día. El trabajador deberá conocer la fecha del descanso correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fiesta trabajada.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidad
	<p>Cuando un festivo abonable coincida con un día de descanso semanal o vacaciones de un trabajador, esta circunstancia se deberá de tener en cuenta a efectos de cumplimiento de jornada global anual señalada en el presente convenio. De forma que en todo caso el trabajador disfrute de los 14 días festivos anuales, salvo que hubiera optado por su compensación en metálico.</p> <p>Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia de este convenio.</p>
Alicante/Alacant.	<p>Para las trabajadoras y trabajadores fijos ordinarios y fijos discontinuos, las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable de cada año natural, determinadas como tales en el artículo 37.2 ET, que tendrán, por lo general la consideración en el sector de día efectivo de trabajo, cuando se trabajen, se compensarán, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, de alguna de las formas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Añadidas a las vacaciones anuales agregando tantos días como fiestas trabajadas. b) Disfrutadas de forma conjunta en otro periodo distinto al de vacaciones. c) Disfrutadas como descanso compensatorio acumulado al descanso semanal. d) Abonadas de conformidad a la tabla recogida en el anexo III del convenio de procedencia. <p>En caso de desacuerdo en la opción anteriormente expresada, las partes podrán elegir la forma de compensación, correspondiendo al trabajador o a la trabajadora hacerlo sobre dos tercios de las fiestas y el otro tercio restante al empresario, pero solo entre alguna de las modalidades previstas en las letras a) y d) del presente artículo, redondeándose las fracciones en más si es igual o superior a cinco el decimal resultante, o menos si es inferior.</p> <p>Los trabajadores y las trabajadoras, dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, comunicarán por escrito al empresario, la opción de compensación elegida para el año siguiente.</p> <p>A los solos efectos de compensación computarán como fiestas laborales trabajadas, aquellas que coincidan con días de descanso semanal del trabajador o de la trabajadora.</p> <p>Los festivos laborales que coincidan con el disfrute de vacaciones serán compensados de alguna de las formas.</p> <p style="padding-left: 40px;">previstas en este artículo, entendiéndose como no disfrutadas.</p> <p>Cuando los festivos se disfruten de forma continuada se compensarán con días laborables no coincidentes con días que hubieren correspondido al descanso semanal del trabajador o de la trabajadora, de forma que cuando se trate de catorce días festivos anuales ininterrumpidos se añadirán los cuatro días de descanso semanal que hubieran correspondido a dicho periodo, resultando entonces dieciocho días naturales, o la parte proporcional que corresponda al total de las fiestas acumuladas.</p> <p>Excepto en los casos en que la actividad de los centros de trabajo tenga por costumbre el cierre de sus instalaciones en domingos y festivos, las fiestas señaladas legalmente se presumirán como trabajadas a efectos de su compensación, salvo que se pruebe lo contrario.</p> <p>Como regla general las fiestas trabajadas por los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado se compensarán económicamente, de acuerdo con los valores fijados en el anexo «tabla cuantía compensación fiestas», salvo acuerdo en contrario entre el empresario y la persona trabajadora.</p>
Melilla.	<p>Las fiestas abonables y no recuperables por mutuo acuerdo con la intervención de la RLT, podrán:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ser disfrutados como descanso continuado, en período distinto al de vacaciones. b) Ser acumuladas al período anual de vacaciones.

Convenio de Hostelería	Especialidad
	<p>c) En el supuesto de finalización de contrato o despido, lo días abonables no recuperables que no se hayan disfrutado se abonarán con la liquidación correspondiente.</p> <p>En caso de no pactarse por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutarla en el día de fiesta.</p> <p>Durante el mes de enero se pactará con los trabajadores/as y en su caso con la RLT el disfrute de las mismas.</p> <p>Toda hora de trabajo realizada en los días de descanso semanal se considerará extraordinaria y su abono se recargará con un ciento ochenta y cinco por ciento (185%).</p> <p>La retribución de los servicios extraordinarios de noche vieja y cotillón se pactará entre empresa y trabajadores, garantizándose siempre un incremento del 30% sobre hora normal para el año.</p>
Coruña.	Dos días de licencia retribuida 29 y 30 de julio, por fiestas de la patrona.
Salamanca.	El día 29 de julio, festividad de Santa Marta, tendrá carácter de abonable y no recuperable.
Guipúzcoa.	<p>Si por necesidad de la actividad se hace preciso trabajar en días festivos no recuperables, estos se compensarán de una de las maneras siguientes: a) Percibiendo el trabajador el salario ordinario con un incremento del 75% por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial: Salario Base + Antigüedad x 1,75 30 Como aplicación de esta fórmula, el valor del día festivo no recuperable para cada nivel salarial es el que se especifica en el anexo IV.</p> <p style="text-align: center;">Convenio de hostelería Guipúzcoa.</p> <p>Estas cantidades serán incrementadas por la antigüedad en su caso. B) Disfrutar en otro momento los festivos trabajados con un aumento del 50%, teniendo estos días la consideración de laborables. A tal efecto se tendrá en cuenta el contenido de la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de fecha 18.10.82, que sustancialmente dice: «Cuando coincida la fiesta del descanso semanal con una fiesta abonable, esta deberá ser compensada sin ser, en ningún caso absorbida, procediendo al disfrute o al cobro de un día por cada día en que se dé esta circunstancia».</p> <p>Si entre la empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la manera de compensar los festivos trabajados, cada parte podrá elegir la que quiera de las alternativas, referida a la mitad de los días que se hayan trabajado. Quien elija el disfrute elegirá también las fechas en que se realizará, pudiendo acumularse al período vacacional, con las siguientes excepciones: – «Cuando la empresa decida cerrar para compensar el trabajo de los festivos en la fecha que tenga por conveniente, el cierre será, al menos, en períodos de siete días consecutivos excepto cuando el descanso acumulado o la fracción de este no alcance tal número de días». – El disfrute no podrá tener lugar en los períodos en los que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.º de este Convenio, no puedan hacerse vacaciones.</p> <p>El día 29 de julio, festividad de Santa Marta, tendrá la consideración de fiesta abonable a todos los efectos.</p>
Huelva.	<p>Cuando los días festivos abonables y no recuperables, incluido el día 29 de julio –festividad de Santa Marta– coincidan con los días de descanso semanal, aquellos no serán computados como tales, quedando pendiente su disfrute o el abono de los mismos, previo acuerdo entre las partes y conforme a lo legalmente establecido.</p> <p>Serán recuperables en otro momento los días festivos que coinciden con el día de descanso semanal.</p>
Almería.	<p>Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que el productor los trabaje o coincida con su descanso semanal, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones:</p> <p>7. Trasladando el descanso a otro día, dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que tenga lugar el festivo de que se trate.</p>

Convenio de Hostelería	Especialidad
	<p>8. Acumularlos al periodo anual de vacaciones o disfrutarlos como descanso continuado en un periodo distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.</p> <p>9. Compensación en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de 74,91 euros por día festivo trabajado a todos los grupos profesionales, a excepción del grupo sexto que percibirá 49,96 euros por dicho concepto, igualmente por día festivo trabajado.</p>

4.6. Jubilación parcial

Se estará a lo recogido en la ley y se respetarán las regulaciones existentes derivadas o incluidas en los convenios colectivos de aplicación en cada territorio.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias retribuidas

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de 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.
- c. Tres días en los casos de nacimiento de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto la licencia será de cuatro días. En el caso de que el desplazamiento sea superior a 300 km el plazo será de cinco días. En las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, no se tendrá en cuenta el límite kilométrico y la licencia será de cinco días entre islas.
- d. Un día por traslado del domicilio habitual.
- e. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- g. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- h. La asistencia a consulta de médico y el acompañamiento a un menor o familiares de primer grado a consulta de médico, con un máximo de dos veces al año y siempre que coincida con el horario laboral. A partir de la tercera del año y si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual.
- i. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo; asimismo por el tiempo indispensable para someter a tratamientos de reproducción asistida.
- j. Por el tiempo indispensable para los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de un máximo de cuatro días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:
 - a. Hasta un día por nacimiento de hijo/a o por fallecimiento de cónyuge o de hijos/as, o por fallecimiento de hermanos/as y padres y madres, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado C del presente artículo hasta un máximo de seis días en total.
 - b. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta de vivienda, siempre que el trabajador/a deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.
 - c. Un día por celebración de matrimonio de los hijos/as del trabajador/a, u otras celebraciones de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos/as del trabajador/a y que determine la comisión paritaria.
 - d. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado A anterior.

- e. Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad.

- l. Un día de asuntos propios sin necesidad de justificación.

- m. Un permiso no retribuido de hasta cuatro meses que podrá ser disfrutado una sola vez al año por un mismo trabajador o trabajadora y teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo. Es una vez al año con independencia de la fecha de solicitud.

- n. 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, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada.

Los permisos que se indican en los apartados B y C podrán efectuarse de forma no consecutiva y mientras dure la situación que los ocasiona.

Cuando el hecho causante que dé lugar al disfrute de los permisos retribuidos regulados en los apartados A, B y C se produzca en día no laborable, el inicio del disfrute de los mismos tendrá lugar el siguiente día laborable. En el caso del A, salvo que el hecho se produzca en día laborable, en cuyo caso comienza ese mismo día.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Trabajo de colectivos especiales

Las empresas que empleen un número de personal que exceda de cuarenta y nueve personas vendrán obligadas a emplear a personas trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Podrían excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado real decreto.

Favorecer por tanto, la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de 50 o más personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

Las empresas promoverán que las acciones de formación profesional se encuentren debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.

Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7.2. Contratos formativos

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 ET y la norma reglamentaria que lo desarrolla, así como lo recogido en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo específicamente establecido en el presente convenio colectivo.

El salario será el correspondiente de tablas del puesto u ocupación profesional contratada.

En todos los casos, el salario se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

7.3. Contratos de duración determinada

Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Se estará a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Las partes acuerdan el plazo de seis meses desde la firma del convenio para analizar la posibilidad de la ampliación de la duración de este tipo de contratación.

Contrato para la sustitución de una persona trabajadora. Las personas trabajadoras que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador/a con derecho a reserva de su puesto de trabajo, tendrán carácter de sustitutos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre de la persona trabajadora sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Serán personas trabajadoras fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato para la sustitución de una persona trabajadora fija que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato para la sustitución de una persona trabajadora.

7.4. Contratos de fijos discontinuos

Definición de contrato fijo discontinuo. 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Tiempo parcial. Se pacta expresamente la posibilidad de que el contrato fijo discontinuo se pueda realizar en jornada a tiempo parcial. Para el personal adscrito a los comedores escolares, la jornada mínima diaria será de dos horas y mínima de 10 horas semanales, según lo recogido en la disposición adicional tercera.

Censo anual de plantilla fija discontinua. En cada empresa, por centro de trabajo, se elaborará un censo anual de personal fijo-discontinuo, que deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras, y en el que se hará constar la identificación de cada persona fija discontinua, los periodos de actividad fija discontinua desarrollados en los últimos tres años, categoría y grupo profesional y antigüedad laboral, además de lo recogido en el artículo 16 del ET sobre la previsión de contratación fija discontinua.

Prioridad para la cobertura de vacantes. Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad para la cobertura de vacantes de su categoría profesional, prioritariamente en su centro de trabajo, a tiempo completo y con contrato ordinario. Así mismo las personas con contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tendrán prioridad para la cobertura de vacantes fijas discontinuas a tiempo completo o mayor jornada.

El personal fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo recogido en los convenios de Hostelería de procedencia.

Las partes acuerdan el plazo de seis meses desde la firma del convenio para analizar el desarrollo del contrato en el sector y pactar la regulación definitiva.

7.5. Contratos a tiempo parcial

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 ET el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50 % de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en el Acuerdo laboral de hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

7.6. Finalización del contrato

Se establece una indemnización de 12 (doce) días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido al que la ley le reconozca esta indemnización, de conformidad con la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha indemnización se abonará junto con la liquidación por saldo y finiquito.

7.7. Contratos con finalidad formativa

Se incluyen en este artículo los contratos formativos (de formación y aprendizaje y en prácticas) prácticas profesionales no laborales, formación en centros de trabajo de desempleados/as y becarios/as así como cualquier modalidad similar.

Para asegurar la finalidad de este tipo de contratación, se establece en el presente convenio, la necesidad de que, aquellas empresas que adopten este tipo de contratación aseguren:

1. Existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello, que facilite el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo. Se definirán entre otros aspectos duración, contenidos, lugar, horario, sistema de seguimiento, etc., a adoptar en cada caso.
2. Establecimiento de becas o ayudas que cubran los gastos ocasionados en este proceso de formación en la empresa para las personas que no tengan asociada una remuneración por ese periodo formativo (gastos de transporte, dietas, material, etc.).
3. Informar a la representación sindical de este tipo de contrataciones, con anterioridad a que se produzcan, para que pueda participar activamente en el proceso de seguimiento y tutoría que redunde en un mejor aprendizaje de la persona.
4. En relación con el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral:
 - a. Establecer la vinculación de las prácticas profesionales que se realicen bajo esta modalidad, en el marco de los certificados de profesionalidad aprobados que tengan relación con la actividad que se realiza para fomentar la certificación de las prácticas realizadas.
 - b. Facilitar y promover la asistencia a los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida que se convoquen en los ámbitos estatal o autonómico.
 - c. Certificar el tiempo y contenido de las prácticas formativas realizadas en relación al cumplimiento por parte del trabajador/a de los requisitos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1224/2009, u otros que se establezcan en la normativa de las diferentes convocatorias que se realicen por parte de la administración competente.

8. Periodos de prueba

Podrá pactarse un periodo de prueba en los términos regulados en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

9. Régimen disciplinario

Se hace una remisión expresa sobre esta materia a lo regulado en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

La persona trabajadora que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

- a. Un mes, si ostenta alguno de los puestos de trabajo incluidos en los grupos que figuran en las ocupaciones o puestos de trabajo 1 y 2 del V ALEH.
- b. Quince días si ostenta puesto de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos a los anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once personas trabajadoras.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que la persona trabajadora sea eximida del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por la persona trabajadora.

Una vez preavisada la empresa, si esta decide prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar a la persona trabajadora el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

Salvo pacto en contrario, la persona trabajadora no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Incapacidad temporal

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará hasta el 100 % del salario real de cada trabajador/a.

En la enfermedad común y accidente no laboral, la primera baja del año natural se complementará hasta el 100 % del salario real. En la segunda baja del año natural las empresas complementarán hasta el 100 % del salario de convenio, incluidos los complementos del convenio.

En la tercera y siguientes bajas, se estará a la prestación de la seguridad social, si estas bajas se prolongan más allá de 21 días, a partir de ese día 21.º se complementará la prestación hasta el 100 % del salario de convenio incluidos los complementos.

En todos los supuestos las empresas no complementarán la prestación más allá de doce meses.

Cuando surjan controversias sobre la concreta interpretación y alcance de lo dispuesto en el presente artículo, la comisión paritaria del convenio resolverá en su seno las mismas, atendiendo a la realidad de cada empresa interesada.

El complemento se extinguirá cuando la persona trabajadora sea baja definitiva en la empresa por cualquier circunstancia.

Se pacta la creación del Observatorio de la Incapacidad Temporal. Sus trabajos se prolongarán durante seis meses y sus conclusiones, si son aprobadas por acuerdo mayoritario de ambas partes unánime de todas las partes, se incorporarán al convenio en el momento de producirse.

11.2. Seguro de vida y accidentes

Se mantendrán para todos los trabajadores/as los seguros de vida regulados en los convenios de procedencia y en los términos y condiciones que allí se estipulen, hasta el momento de su homogenización. Se incluyen reconocidos en este artículo aquellas ayudas, auxilios, por viudedad, orfandad que aparecen en los distintos convenios colectivos de procedencia.

[Descargar pdf](#)