

Convenio Colectivo del Sector Hostelería

Boletín Oficial de Navarra número 211, de 10 de octubre de 2023

CONVENIO COLECTIVO DE NAVARRA PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA 2022-2023-2024 y 2025

Artículo 1.º Determinación de las partes y ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se suscribe y aprueba en su integridad por parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Navarra que ostenta una representatividad del sector del 80% y por la parte social por la Unión general de Trabajadores (UGT) que ostenta una representatividad del sector del 40,41% y Comisiones Obreras (CCOO) que ostenta una representatividad del sector del 18,49%.

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto de forma permanente como ocasional, actividades de prestación de servicios de hostelería, tanto de alojamiento, de bebidas y alimentos, como servicios mixtos de los indicados.

Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen, como actividad principal, la prestación de servicios de:

- Alojamiento en Hoteles, Hostales, Apartamentos que presten algún servicio hostelero, Hoteles-Apartamento, Balnearios, Pensiones, Moteles, Albergues, Casas Rurales y Campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general.
- Alimentos y bebidas en restaurantes y caterings, así como en todo tipo de establecimientos que sirvan estos productos listos para su consumo en el acto.
- Alimentos y bebidas en cafeterías, cafés y bares, bares especiales, cervecerías y similares que, en establecimientos fijos o móviles, sirvan alimentos y/o bebidas listas para su consumo.
- Alimentos y bebidas en chocolaterías, degustaciones, heladerías y salones de té, así como en todo tipo de establecimientos en que se degusten, junto a alimentos y/o bebidas, cafés, infusiones o helados.
- Servicios de alimentos y/o bebidas en casinos, bingos, billares, salones recreativos y de juego.

La citada relación no es exhaustiva, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del presente convenio.

Los trabajadores de servicios de mantenimiento y auxiliares, tales como mecánicos, carpinteros, ebanistas, electricistas, albañiles, pintores, fontaneros, así como sus ayudantes, percibirán los salarios establecidos por la Ordenanza o Convenio Colectivo de su rama respectiva, siempre que aquellos sean superiores a los establecidos en el presente Convenio.

El resto de las materias se regirán por este Convenio incluido el régimen de vacaciones.

Asimismo, el presente Convenio Colectivo se aplicará a aquellas empresas que exploten establecimientos comerciales, que dados o no de alta en el sector de hostelería, sirvan consumiciones al público, y con respecto a los trabajadores que cumplan dicho servicio. Salvo que los referidos

trabajadores queden sujetos al Convenio Colectivo aplicable a la actividad principal del establecimiento, siempre que en el mismo se regulen salarios y otras condiciones para estos supuestos de servicio de consumiciones al público.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y personas trabajadoras que actúen dentro del ámbito funcional antecedente, en la Comunidad Foral de Navarra, excepto aquellos que realicen funciones de alta dirección.

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, a través de contratación o subcontratación con otras empresas, pertenecientes o no al sector de hostelería, y siempre que realicen trabajos correspondientes a la actividad principal de la empresa, les serán de aplicación las retribuciones y condiciones económicas del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, a las personas trabajadoras con categoría profesional de camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 3.º Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Su entrada en vigor se producirá, a todos los efectos, a partir de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra (BON). El incremento pactado para el año 2022 tendrá efecto desde el día de la publicación y el incremento pactado para los años 2023, 2024 y 2025 tendrán efectos desde el día 1 de enero del año correspondiente.

El pago de atrasos de Convenio en el año 2022 se aplicará durante el mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, si esta se produce en la segunda quincena del mes y durante el mismo mes de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, si esta se produce en la primera quincena del mes.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo de ultraactividad indefinida.

A efectos de una nueva negociación, el presente Convenio Colectivo se considerará denunciado expresamente desde el momento de su firma.

Artículo 4.º Salarios base.

Los salarios base mensuales para cada uno de los cinco niveles relacionados en el Anexo I, son los siguientes:

NIVELES	2022	2023	2024	2025
I	1.551,16 euros	1.613,21 euros	1.661,60 euros	1.711,45 euros
II	1.341,66 euros	1.395,33 euros	1.437,19 euros	1.480,30 euros
III	1.194,96 euros	1.242,76 euros	1.280,04 euros	1.318,44 euros
IV	1.152,96 euros	1.199,08 euros	1.235,06 euros	1.272,11 euros
V	859,48 euros	893,86 euros	920,67 euros	948,29 euros

–Revisión salarial:

En el presente convenio se realiza una revisión al IPC real del ejercicio de 2022.

En el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional vean superados las subidas salariales establecidas en los años 2023, 2024 y 2025, se podrá incrementar éstos hasta un punto porcentual anual. De igual manera, en ningún caso estas subidas podrán superar los 17 puntos porcentuales a la finalización de la vigencia del convenio, por lo que existe una limitación del incremento total.

Los importes así obtenidos se aplicarán a partir de la nómina de enero de 2026 y no tendrán efectos retroactivos para los conceptos salariales de 2022, 2023, 2024 y 2025.

En último lugar, se establece una paga lineal de atrasos del año 2022, que será de 600 euros, que podrá ser recibida para aquellos trabajadores que ejercieron la profesión dentro del sector en el año 2022, siempre de acuerdo a una manera proporcional al tiempo trabajado. Esta paga será efectiva, de igual manera, para aquellos trabajadores que trabajaron en la hostelería en ese ejercicio y que hoy en día no.

–*Conceptos no sujetos a incremento:*

No serán objeto de incremento como consecuencia de la revisión salarial y por lo tanto se aplicarán en las cuantías señaladas para los mismos en el articulado del presente Convenio Colectivo, las indemnizaciones por cese (Artículo 19) y la Póliza de Seguro de accidentes (Artículo 21).

Artículo 5.º Plus de manutención.

Todos los trabajadores recibirán un complemento salarial, denominado plus de manutención, por los importes anuales referidos a continuación, que serán distribuidos en 12 pagas mensuales:

–Año 2022: Un importe de 1.518 euros anuales distribuidas en doce pagas mensuales de 126,50 euros cada una.

–Año 2023: Un importe de 1.578,72 euros anuales distribuidas en doce pagas mensuales de 131,56 euros cada una.

–Año 2024: Un importe de 1.626 euros anuales distribuidas en doce pagas mensuales de 135,50 euros cada una.

–Año 2025: Un importe de 1.674,84 euros anuales distribuidas en doce pagas mensuales de 139,57 euros cada una.

En los establecimientos que dispongan de servicio de comedor, el trabajador, si así lo decide, recibirá con cargo a la empresa y durante los días que preste sus servicios, una manutención.

En este supuesto la empresa descontará al trabajador en el recibo de salarios un importe igual al percibido por éste como Plus de manutención en su cuantía anual.

El descuento se practicará mensualmente, durante todo el período en que se mantenga la opción del trabajador por recibir una manutención, considerándose así pues como contraprestación de este servicio una equivalencia entre la cuantía anual del plus de manutención y los días laborales al año de cada trabajador y consecuentemente los días en que se ha utilizado el servicio de manutención.

Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extras de cuantía igual a una mensualidad de los Salarios Base, Plus de Convenio y Antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias deberán abonarse del 15 al 20 de julio y con anterioridad al 22 de diciembre de cada año, según el sistema de cómputo semestral.

Aquellas empresas que abonen las pagas extras sobre salario real mantendrán su abono en salario real.

Artículo 7.º Antigüedad.

Se aplicarán los siguientes importes mensuales, 12 pagas, en concepto de antigüedad:

1.º Al cumplir los seis años de trabajo en la empresa:

NIVELES	2022	2023	2024	2025
NIVEL I	124,09	129,06	132,93	136,92
NIVEL II	107,33	111,42	114,97	118,42
NIVEL III	95,60	99,42	102,40	105,48
NIVEL IV	92,24	95,93	98,80	101,77

2.º Al cumplir los nueve años de trabajo en la empresa:

NIVELES	2022	2023	2024	2025
NIVEL I	248,19	258,11	265,86	273,83
NIVEL II	214,67	223,25	229,95	236,85
NIVEL III	191,19	198,84	204,81	210,95
NIVEL IV	184,48	191,85	197,61	203,54

Los trabajadores que cumplan una antigüedad en la empresa de nueve años tendrán derecho a percibir en concepto de antigüedad la cantidad que tengan consolidada a la fecha del cumplimiento de los nueve años de antigüedad, manteniéndola en nómina como “antigüedad consolidada”.

El concepto salarial “antigüedad consolidada” no será compensable ni absorbible.

Artículo 8.º Premio de vinculación.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de premio de vinculación y a partir del cumplimiento de los 19 años de antigüedad en la empresa, una cantidad de 173,60 euros anuales en 2023, de 178,80 euros anuales en 2024 y de 184,17 euros anuales en 2025.

Esta cantidad anual de premio de vinculación, a partir de los 29 años de antigüedad en la empresa será de 260,38 euros anuales en 2023, 268,19 euros anuales en 2024 y 276,24 euros anuales en 2025.

Artículo 9.º Plus convenio.

Las empresas sujetas al presente Convenio abonarán a sus trabajadores un complemento salarial, denominado “Plus Convenio”, cuya cuantía mensual mínima será la que a continuación se establece para cada uno de los niveles salariales relacionados en el Anexo I del presente convenio:

NIVEL	2022	2023	2024	2025
I	261,27	271,72	279,87	288,27
II	230,19	239,40	246,58	253,98
III	208,48	216,82	223,32	230,02
IV	202,17	210,25	216,56	223,06
V	158,80	165,15	170,10	175,21

Artículo 10.º Cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, estarán obligados a poner este hecho en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Trabajadores del Nivel I: 30 días.
- b) Resto de trabajadores: 15 días.

El trabajador que no preavisase con la debida antelación deberá abonar a la empresa el importe de un día de salario por cada día de demora en el preaviso. Dicho importe podrá ser deducido de las cantidades pendientes de pago en la fecha de efectividad del cese.

Artículo 11.º Plus de domingos y festivos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, por cada domingo o festivo que efectivamente trabajen, un plus denominado de domingos y festivos, por un importe de 29,38 euros en 2022, de 30,56 euros en 2023, de 31,47 euros en 2024 y de 32,42 euros en 2025.

La cantidad indicada es la prevista para trabajo a jornada completa, en jornadas parciales se aplicará la parte proporcional que corresponda.

En el supuesto de no trabajarse en domingo o festivo, por cualquier causa, como vacaciones, descanso semanal, bajas laborales, permisos u otros motivos, no se devengará este plus.

El plus de domingos y festivos será abonado en los recibos de salarios del mes siguiente a su realización.

Artículo 12.º Plus de recepcionistas.

Todos los trabajadores con puesto de trabajo de jefe de recepción, 2.º jefe de recepción y recepcionistas, percibirán un plus cuya cuantía mensual mínima será de 79,53 euros en 2022, de 82,71 euros en 2023, de 85,19 euros en 2024 y de 87,75 euros en 2025.

De igual manera, existirá un plus complementario que ascenderá a 30 euros mensuales, para aquellos recepcionistas que puedan acreditar una titulación nivel B2 en dos lenguas extranjeras.

Artículo 13.º Plus de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y trabajadores/as con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a sus trabajadores/as un Plus compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en 20 euros mensuales, por 14 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiéndose por tal aquella que represente, al menos, el 10% de los/as trabajadores/as del sector, así como al 25% de la parte empresarial y que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación dirigidos a trabajadores/as afectados/as por este convenio. Unos planes de formación desarrollados para facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo; que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector y que, a la vez, satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los/as trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones del sector de la restauración.

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua impartidos por centros homologados de formación.
3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería impartidos por centros homologados de formación.

Para quedar excluido de esta obligación se establecen las siguientes opciones de acreditación:

- 1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
- 2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua impartido por centro homologado de formación, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

- 3) Mediante certificación expedida por el centro homologado de formación que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

En todo caso los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el Plus de Formación si hubiera lugar a ello.

Se entiende por formación de calidad toda aquella impartida por centros de formación homologados por el Servicio Navarro de Empleo para la emisión de certificados de profesionalidad.

Artículo 14.º Jornada laboral.

La jornada anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado tanto en jornada continuada como partida será de 1.724 horas durante toda la vigencia el presente convenio.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo en las condiciones precisas para la prestación del mismo.

Esta jornada se establece sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual. A los efectos de determinar la norma más favorable entre el régimen de tiempo de trabajo establecido en este Convenio, con el regulado en otras disposiciones legales o pactadas, se computará conjuntamente el régimen de jornada, vacaciones y otros descansos existentes en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado. En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas en el artículo, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto por otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este Convenio.

La empresa garantizará el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La empresa conservará los registros de jornada durante 4 años y estarán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la inspección de trabajo.

El sistema de registro de jornada deberá ser objetivo, fiable y accesible.

Se respetará en todo caso la normativa sobre protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales.

Artículo 15.º Calendario laboral.

Las Empresas confeccionarán el Calendario Laboral con anterioridad al 15 de febrero de cada año. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa consulta a la representación laboral de los trabajadores, quienes dispondrán de un período máximo de quince días naturales, a contar desde el siguiente a la notificación del Calendario confeccionado por la empresa, para presentar las alegaciones o propuestas de modificación que considerarán convenientes.

En las empresas con menos de seis trabajadores, la consulta previa referida en el párrafo precedente, se realizará individualmente a cada trabajador.

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.

Artículo 16.º Descansos y festivos.

1) Vacaciones:

Las vacaciones serán de 32 días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

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.

- 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.
- 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.
- 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.

El trabajador conocerá las fechas del disfrute de vacaciones por lo menos con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

El derecho al disfrute o percibo de las vacaciones se computará por años naturales, de tal forma que al finalizar el año natural todos los trabajadores deberán tener disfrutadas las que les correspondan.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el trabajador no conociese la fecha del disfrute de sus vacaciones con al menos dos meses de antelación, salvo que esta hubiera sido fijada de mutuo acuerdo con la empresa.

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.

El cómputo de vacaciones siempre comenzará en día efectivo de trabajo, excepto en los supuestos de cierre del centro de trabajo por vacaciones.

En la reincorporación de vacaciones, el trabajador siempre tendrá el descanso semanal que le corresponda.

El periodo de disfrute de las vacaciones quedará interrumpido con motivo de sus coincidencias con el permiso por maternidad.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2) *Descanso semanal:*

El descanso semanal será de dos días, para todas las empresas.

El descanso semanal de dos días podrá ser sustituido por día y medio, mediante el abono de un plus de 46,32 euros mensuales al trabajador en 2022. Esta cantidad será de 48,17 euros en 2023, de 49,62 euros en 2024 y de 51,11 euros en 2025, siempre que así lo acuerden la empresa y la representación de los trabajadores en la misma. No obstante, lo anterior, en las empresas con promedio de plantilla inferior a 10 trabajadores en el año precedente, el ejercicio de esta opción será facultad exclusiva del empresario.

A efectos del cómputo del promedio de plantilla no se tendrán en cuenta los períodos de tiempo en que algunos trabajadores estén en situación de excedencia o suspensión del contrato de trabajo.

Las empresas en sus Calendarios Laborales podrán computar el descanso semanal de dos días, en períodos de hasta ocho semanas, con el límite de respetar el descanso semanal mínimo establecido por la legislación vigente.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

3) *Días festivos:*

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 individual.

lizado, la elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador, con las siguientes limitaciones:

- A. 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.
- B. 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.
- C. No obstante lo anterior, la empresa tendrá la facultad de denegar al trabajador las fechas elegidas por éste como descanso compensatorio, en cuyo caso le deberá compensar con el abono de 34,63 euros en 2022, de 36,02 euros en 2023, de 37,10 euros en 2024 y de 38,21 en el 2025 euros, y el disfrute de un día de descanso en otras fechas.

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 que para la fijación de las vacaciones.

4) Descansos entre jornadas:

Se respetará en todo caso un descanso, mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

5) Día de libre disposición:

Los trabajadores tienen derecho a un día al año de Libre Disposición, no retribuido para atender asuntos propios siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Preavisar a la empresa con 15 días de antelación.
- Que no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadores por sección y /o centro de trabajo.
- Que no coincida con la celebración de fiestas patronales u otras similares de la localidad.

La empresa compensará el descanso del día de libre disposición mediante alguno de los siguientes sistemas:

- Descontando un día del período de vacaciones o de los días festivos abonables y no recuperables que tenga el trabajador pendiente de compensación por el descanso en otro día hábil.
- Compensándolo con horas extraordinarias.
- Compensándolo de la jornada laboral, con recuperación de las horas correspondientes.

Cuando en la empresa no sea posible ninguna de las formas de compensación relacionadas anteriormente, por coincidir las vacaciones con el cierre del centro de trabajo, no trabajarse los días festivos, no existir horas extraordinarias y no existir posibilidad de compensarlo con la jornada laboral, en este supuesto el día de libre disposición podrá disfrutarlo el trabajador estableciendo de mutuo acuerdo con la empresa, bien el trabajador o la representación de los trabajadores, otras formas de compensación.

Artículo 17.º Lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla

nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Este derecho podrá sustituirse acumulándolo en trece días laborales de permiso, que deberán disfrutarse de forma continuada al permiso por maternidad.

La opción por este derecho deberá preavisarse por escrito al empresario, con una antelación mínima de un mes.

Artículo 18.º Gestación.

La mujer trabajadora que desempeñe su labor en comedores o cualquier otro puesto de trabajo, tendrá derecho a partir del quinto mes de gestación a ocupar otro puesto de distintas circunstancias de las referidas, más suaves.

Artículo 19.º Periodo de prueba. Duración.

Se incorpora al convenio la siguiente regulación sobre el periodo de prueba:

GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES	DURACIÓN DEL CONTRATO		
	Por tiempo indefinido: Fijos ordinarios y fijos discontinuos	Temporal superior a tres meses	Temporal hasta tres meses
Grupo Prof. 1.º de todas las áreas y Grupo Prof. 2.º del área 5.ª: –Área Funcional 1.º: Jefe/a de recepción, 2.º Jefe/a de recepción, Jefe/a de comercial, Jefe/a administración, Primer/a Conserje. –Área Funcional 2.º Jefe/a cocina, 2.º Jefe/a cocina, Jefe/a de catering. –Área Funcional 3.º Jefe/a restaurante o sala, 2.º Jefe/a restaurante o sala, Gerente de centro, Jefe/a operaciones de catering. –Área Funcional 4.º Gobernante/a o Encargado/a general, Subgobernante/a o Encargado/a sección. –Área Funcional 5.º Jefe/a servicios catering, Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares, Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios), Encargado/a de sección, Especialista mantenimiento y servicios auxiliares, Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios). –Área Funcional 6.º Responsable servicio.	90 días	75 días	60 días

GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES	DURACIÓN DEL CONTRATO		
	Por tiempo indefinido: Fijos ordinarios y fijos discontinuos	Temporal superior a tres meses	Temporal hasta tres meses
Grupo Prof. 2.º de todas las áreas, excepto área 5.ª: –Área Funcional 1.º: Recepcionista, Conserje, Administrativo/a, Relaciones Públicas, Comercial, Ayudante/a recepción y/o consejería, Telefonista, Ayudante/a administrativo, Técnico/a prevención de riesgos laborales. –Área Funcional 2.º: Jefe/a partida, Ayudante/a economato, Encargado/a economato, Repostero/a, Ayudante/a cocina, Cocinero/a. –Área Funcional 3.º: Jefe/a sector, Camarero/a, Sumiller/a, Barman/Barwoman, Jefe/a sala catering, Supervisor/a catering, Preparador/a restauración moderna, Supervisor/a restauración moderna, Preparador/a montador/a catering, Conductor/a equipo catering, Supervisor/a colectividades. –Área Funcional 4.º: Camarero/a pisos. –Área Funcional 6.º: Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud), Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente.	60 días	45 días	30 días
Grupo Prof. 3.º de todas las áreas: –Área Funcional 1.º: Auxiliar recepción y conserjería. –Área Funcional 2.º: Auxiliar cocina/economato. –Área Funcional 3.º: Ayudante/a camarero, Ayudante/a equipo catering, Monitor/a cuidador/a colectividades, Asistente colectividades, Asistente restauración moderna, Asistente preparador/montador catering. –Área Funcional 4.º: Auxiliar pisos y limpieza. –Área Funcional 5.º: Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares. –Área Funcional 6.º: Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).	45 días	30 días	15 días

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Contratos formativos:

Se aplicará la legislación de carácter imperativa de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 20.º Indemnización por vinculación a la extinción de la 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 2019 tenga más de treinta y cinco (35) años de antigüedad en la empresa y cuente con alguna de las edades que se citan a continuación.

EDAD DEL TRABAJADOR	INDEMNIZACIÓN
58 años	300 euros
59 años	300 euros
60 años	3.957,27 euros
61 años	3.363,67 euros
62 años	2.760,88 euros
63 años	2.466,39 euros
64 años	2.176,49 euros
65 años	1.067,54 euros

Estas indemnizaciones se percibirán cuando el trabajador extinga su contrato de trabajo al cumplir alguna de las edades recogidas en el cuadro anterior, teniendo como límite máximo el día del cumplimiento de los 65 años.

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa y acogerse a la indemnización establecida deberá comunicarlo por escrito con al menos un mes de antelación.

Los trabajadores que opten por extinguir su contrato de trabajo, en los términos referidos anteriormente y que se encuentren en situación de jubilación parcial con contrato de relevo, percibirán el importe total de indemnización señalado anteriormente, según la edad en que el trabajador cese definitivamente en la relación laboral.

Artículo 21.º Incapacidad temporal.

Durante la relación laboral entre empresa y trabajador, en los supuestos de I.T. por accidente laboral, o enfermedad profesional, la empresa estará obligada a satisfacer el complemento necesario para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de I.T., alcance el 100 por 100 del salario legal de cotización que le corresponda, excluido el plus de domingos y festivos.

En el supuesto de I.T. por accidente no laboral o enfermedad, la empresa sólo estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado los complementos que se indican a continuación:

- a) Del 2.º al 90.º día de baja por I.T., hasta el 100% del salario legal de cotización, excluido el plus de domingos y festivos.
- b) A partir del 1 de enero de 2008, del 91 al 180 día de Baja por IT, siempre que el índice de absentismo por IT del mes anterior en la empresa no sobrepase el 5,5 por 100, las empresas complementarán hasta el 100 por 100 del salario legal de cotización, excluido el plus de domingos y festivos.

En el supuesto de hospitalización del trabajador por enfermedad o accidente no laboral, la empresa deberá complementar hasta el cien por cien del salario legal de cotización que le corresponda, excluido el plus de domingos y festivos desde el primero y hasta el día 90 de la baja.

En los supuestos de I.T. el trabajador se obliga a aceptar la revisión por los servicios médicos de la empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable cuando así se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, quienes podrán establecer otros sistemas de complementación para los supuestos de incapacidad temporal.

Artículo 22.º Póliza de seguro de accidentes.

Las empresas sometidas al presente Convenio concertarán año a año, a partir del 1 de octubre del 2018, 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 invalidez absoluta y permanente a consecuencia de accidente sea o no laboral.

Artículo 23.º 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 (tales como smoking con pantalón, pajaritas, chaquetillas, zapatos, buzos, corbatas, chalecos) o en caso contrario a su compensación en metálico. Se entenderá como ropa de trabajo el calzado.

Las empresas que no proporcionen ropa de trabajo abonarán a sus trabajadores, durante el mes de septiembre, la cantidad de 132,27 euros en 2022, 137,56 euros en 2023, 141,68 euros en 2024 y 145,94 euros en 2025.

Asimismo, las empresas que no proporcionen a sus trabajadores, ningún tipo ni elemento de ropa de trabajo, incrementarán los importes referidos anteriormente en un 50%.

Los trabajadores deberán hacer un correcto uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de higiene y de aseo personal.

A las trabajadoras en estado de gestación se les proveerá, a partir del momento en que expresamente así lo soliciten, de una ropa de trabajo adecuada a su estado.

Artículo 24.º Compensación y absorción.

El plus de domingos y festivos y el plus de recepcionistas, regulados en los artículos 11 y 12 del presente Convenio, estimados anualmente, serán compensables y absorbibles por cualquier mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa o convenida en contrato individual.

No obstante, lo anterior, no se podrán compensar ni absorber exclusivamente los siguientes complementos:

Aquellos complementos salariales que, como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo de Hostelería de 1978, se generaron para algunos trabajadores del sector.

Los complementos que hayan sido pactados expresa y colectivamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y resulten aplicables al conjunto de trabajadores de la misma.

Los demás conceptos salariales, no referidos precedentemente, no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 25.º Medidas contra el paro.

1. Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. Pudiendo realizar aquéllas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las que se requieran para la finalización de los trabajos ordinarios de la empresa, siempre que no sean habituales.

En caso de abono de las horas extraordinarias su cuantía será la que se pacte entre el empresario y los representantes de los trabajadores, a falta de pacto su cuantía será del 75% de incremento del valor de la hora ordinaria.

2. *Jubilación especial a los 64 años.*

En aquellos supuestos en que, por aplicación de normas transitorias subsista esta modalidad de jubilación, las empresas se obligan a la realización de contratos de sustitución para aquellos trabajadores que soliciten la jubilación a los 64 años, para quienes resulte de aplicación lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional 10.^a del ET.

3. *Jubilación parcial del trabajador.*

La decisión de la posibilidad de jubilación parcial del trabajador, a partir de los 60 años, será facultad de la empresa y se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de agosto y legislación vigente aplicable.

La distribución de la jornada parcial se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador relevista pasará a fijo de plantilla en la empresa cuando se produzca la jubilación total y definitiva.

Artículo 26.º Clasificación profesional-ascensos.

Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, por medio de grupos profesionales, que a su vez se distribuyen en áreas funcionales.

A estos efectos, será aplicable en su integridad, el capítulo II del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de hostelería (ALEH V) sobre clasificación Profesional (CÓDIGO CONVENIO N.º 99010365011900) firmado con fecha 25 de marzo de 2015, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 121 de 21 de mayo.

En el anexo I del presente Convenio se establece el cuadro de correspondencias adaptadas a los grupos profesionales por ocupaciones. Asimismo, se establece el nivel salarial correspondiente a cada puesto de trabajo.

Se asignará un grupo profesional a cada trabajador y se le encuadrará dentro de un área funcional, según lo regulado en el capítulo II del ALEH V. En los contratos de trabajo y en los recibos de salarios se indicará el grupo profesional y además la ocupación o puesto de trabajo, según la nomenclatura detallada en el anexo I de este convenio.

El trabajador que desempeñe un puesto de trabajo superior percibirá el salario que corresponda a la misma.

Cuando un trabajador realice durante más de seis meses consecutivos trabajos de un puesto de trabajo superior, se respetará su salario base de dicho puesto de trabajo, sin que esto suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría, reintegrándose en su caso, a su primitivo puesto de trabajo.

Los trabajadores con puesto de trabajo de ayudante de recepción y ayudante de camarero, una vez que hayan cumplido dos años en el sector, ascenderán automáticamente al puesto de trabajo de recepcionista y camarero respectivamente.

Los trabajadores con puesto de trabajo de ayudante de cocina ascenderán automáticamente al puesto de trabajo de cocineros, a los tres años en el sector.

Estos ascensos se realizarán salvo solicitud en contrario del propio trabajador, sin que en ningún caso pueda afectar a las retribuciones salariales que serán las correspondientes al Nivel III del anexo del presente convenio.

Todos los trabajadores del nivel IV del presente Convenio, a los tres años de antigüedad en el sector percibirán la retribución salarial correspondiente al nivel III.

Los incrementos salariales que se devenguen con motivo de lo dispuesto en el párrafo precedente, estimados anualmente, serán compensables o absorbibles en su totalidad por cualquier mejora pactada o unilateralmente convenida por la empresa o convenida en contrato individual.

Artículo 27.º Flexibilidad interna, movilidad y polivalencia funcional.

Se regula la flexibilidad interna, la movilidad y la polivalencia funcional en el sector, según los criterios establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH IV) según acuerdo de 26 de noviembre de 2013.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en cualquier área funcional donde se realice la actividad.

Artículo 28.º Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, que según las distintas categorías y niveles profesionales será la siguiente:

	2022	2023	2024	2025
NIVEL I	2,79 euros/hora	2,90 euros/hora	2,99 euros/hora	3,08 euros/hora
NIVEL II	2,36 euros/hora	2,46 euros/hora	2,53 euros/hora	2,60 euros/hora
NIVEL II	2,14 euros/hora	2,23 euros/hora	2,29 euros/hora	2,36 euros/hora
NIVEL IV	2,11 euros/hora	2,20 euros/hora	2,26 euros/hora	2,33 euros/hora

Esta retribución específica no será aplicable en los siguientes casos:

- Cuando los distintos conceptos salariales, establecidos en el presente Convenio, incrementados por la retribución específica por nocturnidad que en su caso correspondiera al trabajador, en su conjunto, fueran inferiores a la totalidad del salario abonado por la empresa, dentro del cual no se computarán a efectos de este cálculo, los conceptos salariales que puedan existir en cada empresa por puesto, cantidad o calidad de trabajo o especialización en el mismo.
- A los puestos de trabajo del Conserje de Noche o del Vigilante nocturno, dado que su salario se ha establecido atendiendo a la naturaleza nocturna del puesto de trabajo fijándose un complemento mensual de nocturnidad, que será para el conserje de noche 94,75 euros en 2023, de 95,52 euros en 2024 y de 98,39 euros en 2025. Y para el vigilante nocturno será de 79,47 euros en 2023, de 81,86 euros en 2024 y de 84,31 euros en 2025.

Artículo 29.º Derechos sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los delegados de Personal y Comités de Empresa, los cuales intervendrán en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan, en la forma establecida por los artículos 62-2 y 65-1 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente los referidos a categorías profesionales, calendario laboral, vacaciones y nuevas contrataciones.

Los delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, según el procedimiento establecido por las disposiciones legales vigentes. Las empresas facilitarán la celebración de elecciones sindicales en sus centros de trabajo, autorizando a este fin la difusión de propaganda sindical y los contactos necesarios de los asesores sindicales con los trabajadores, siempre que no se perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

Los Delegados de Personal representan a los trabajadores interviniendo en todas las cuestiones relacionadas con las condiciones ante el empresario o las autoridades, vigilando el cumplimiento de las normas estatales o pactadas y ejercen todas las funciones que el Estatuto de los Trabajadores les atribuye. El Comité de Empresa tiene capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros en todo lo relativo al ámbito de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores le atribuye.

Con el fin de que los representantes legales de los trabajadores puedan disponer del tiempo necesario para cumplir los cometidos propios de sus cargos sin perjuicio de sus retribuciones salariales por tales ausencias, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en las cuantías señaladas por el artículo 68, párrafo e) del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose incluidas dentro de dicho crédito horario retribuido, la asistencia a reuniones de convocatoria sindical y la participación en actividades formativas promovidas por el Sindicato.

El referido crédito horario retribuido, podrá ser acumulado con periodicidad bimensual, a voluntad de los representantes legales de los trabajadores. Dicha acumulación para ser efectiva, deberá notificarse a la empresa con anterioridad a su utilización.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la efectividad de esta acumulación deberá notificarse la misma al empresario con una antelación mínima de 30 días, y su vigencia será por un período mínimo de 12 meses, salvo pacto en contrario.

Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen derecho a recibir, con periodicidad semestral, información sobre la situación económico-financiera, situación de la producción y ventas, así como de los planes de inversión.

Artículo 30.º Contratación.

1.–Contratos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, o excesos de pedidos:

Las empresas que superen en promedio anual durante el ejercicio precedente 30 trabajadores, no podrán tener contratados bajo esta modalidad de contratación, más de un veinticinco por ciento de la plantilla en cómputo anual.

El contrato de trabajo deberá definir claramente la causa de la contratación.

2.–Trabajos de carácter fijo discontinuo:

Se estará a lo dispuesto en el vigente artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán esta consideración los que se realicen para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada y para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En virtud de la prerrogativa por el R.D. Ley 32/2021 artículo 4.º se puede, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo la que debe de ser la regla general.

Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad y la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las empresas estarán obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia a la RLT.

Las personas contratadas como fijas discontinuas, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas,

permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada mínima de los trabajadores fijos discontinuos, a tiempo parcial, será de 4 horas diarias continuadas.

Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad y categoría profesional para cubrir vacantes de Fijo discontinuo a tiempo completo.

Particularidades de llamamiento.

Se realizará por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha.

El llamamiento deberá contener las condiciones de la incorporación. Deberá realizarse con un preaviso de llamamiento de 10 días y como mínimo en situaciones especiales, similares a las de fuerza mayor, debidamente justificadas, con 48 horas, comunicándose a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las personas trabajadoras deberán de dar contestación efectiva a esa comunicación de la empresa en el plazo de 48 horas.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades del trabajo, y se realizará por orden de antigüedad y categoría profesional.

En caso de retraso en el llamamiento, la empresa deberá justificar la causa, notificándolo a la persona trabajadora e indicando la fecha concreta en que se producirá su reincorporación al trabajo. Este retraso no supondrá merma ni perjuicio de garantía del periodo mínimo de ocupacional que tenga derecho la persona trabajadora.

Los llamamientos para la prestación de servicios de corta duración se realizarán por rotación igualitaria de los trabajadores con ese tipo de contrato con la finalidad de que exista la mayor igualdad posible en los días de prestación en cómputo anual. Se informará trimestralmente a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio para su seguimiento.

Las Empresas deberán informar a los trabajadores fijos discontinuos y a sus representantes legales sobre existencia de vacantes de fijos ordinarios a tiempo completo, para que estos puedan voluntariamente optar a la conversión ordinaria, priorizando la antigüedad. Estando las empresas obligadas a hacer estas conversiones cuando existan vacantes.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación, no se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo o discontinuo.

Para cualquier otra cuestión no regulada en el presente Convenio, y en particular para los supuestos de la modalidad de tiempo discontinuo “a tiempo parcial”, las partes se remiten a lo que se acuerde en la negociación del Acuerdo Laboral para el Empleo en Hostelería a nivel nacional.

3.–Contrato para la formación en alternancia y contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

En relación a estas dos modalidades de contratación se aplicará la legislación de carácter imperativa de conformidad con la normativa vigente.

4.–Disposición común a los contratos en prácticas y para la formación:

Los trabajadores que completasen un año o más con un contrato en prácticas o para la formación, sin pasar a fijo de plantilla a su finalización, tendrán derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

5.–Contratos a través de Empresas de Trabajo Temporal:

Las Empresas de hostelería que realicen como usuarias contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores objeto de cesión para prestar servicios en la empresa de hostelería, perciban como mínimo entre todos sus conceptos salariales, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, una cantidad igual a la establecida en el Presente Convenio, los puestos de trabajo correspondientes.

Asimismo estos trabajadores tendrán las mismas condiciones laborales que los trabajadores sujetos al presente convenio colectivo, en cuanto a jornada, descanso semanal, vacaciones y permisos retribuidos.

6.–Subcontratas:

Las mismas condiciones establecidas en el punto anterior para las Empresas de Trabajo Temporal, se aplicarán a los trabajadores que pertenezcan a empresas subcontratadas, que presten sus servicios de forma no esporádica, en centros de trabajo de hostelería.

7.–Contratos a tiempo parcial:

Los contratos a tiempo parcial deberán formalizarse por escrito, regulándose en el mismo las horas de trabajo efectivo y su distribución en jornada y días de prestación de servicios, así como el porcentaje de jornada que corresponda aplicar en proporción a las horas trabajadas.

El porcentaje aplicado como salario en los contratos a tiempo parcial, deberá estar proporcionado con la jornada máxima anual del presente convenio. A los efectos exclusivos de determinar estos porcentajes en los contratos con una distribución semanal regular del tiempo de trabajo, se asimila la jornada completa a 38 horas semanales.

La jornada de los trabajadores/as se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador/a, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las horas ordinarias como las complementarias.

8.–Empleo de los trabajadores con discapacidad:

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligados a que de entre ellos, al menos el 2% sean trabajadores con discapacidad.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Artículo 31.º Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 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 a 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) Cuatro días en los casos de fallecimiento de padres, hijos o cónyuges. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 6 días.
- d) Tres días en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de cuatro días, teniendo en cuenta que dos, de los tres días del permiso, serán laborables.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento a las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador, sean consanguíneos o políticos.
- i) Los trabajadores podrán hacer uso de sus vacaciones anuales para acumular hasta un máximo de tres días a cualquiera de los permisos retribuidos señalados en el presente artículo.
- j) Asimismo los trabajadores podrán hacer uso, de un máximo de diez horas anuales con motivo de acompañar a consulta médica a cónyuge, hijos, padres o para uso del propio trabajador. En estos casos, el trabajador procurará la no coincidencia de las consultas médicas con el horario de trabajo cuando sea posible.
- k) Los trabajadores podrán hacer uso de un máximo de 10 horas anuales para acudir a consulta de especialista médico del propio trabajador, con las siguientes limitaciones:
 - 1.–En todo caso se deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de 10 días.
 - 2.–Este permiso sólo será aplicable una vez cumplidas y agotadas las 10 horas anuales reguladas en la letra K anterior. Es decir, mientras exista saldo de las 10 horas reguladas en la letra k anterior, el trabajador dispondrá de dichas horas para los supuestos regulados en la referida letra K, incluido el acudir a consulta de especialista médico del propio trabajador. Una vez agotadas la aplicación de las referidas 10 horas reguladas en la letra K, se iniciará para el trabajador la aplicación de las 10 horas reguladas en la presente letra para acudir a consulta de especialista médico del propio trabajador.
 - 3.–En el caso de trabajadores con contratos a tiempo parcial, con un promedio diario de 3 horas de trabajo efectivo o inferior, se aplicará la parte proporcional que corresponda sobre las 10 horas, en función del porcentaje de tiempo trabajado.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que a los cónyuges. A estos efectos el trabajador deberá acreditar la situación de pareja de hecho mediante certificación de empadronamiento en la misma vivienda e inscripción en el Registro de parejas de hecho.

A efectos de los permisos regulados en el presente artículo, se considerará desplazamiento toda distancia superior a 120 km.

Las parejas de hecho podrán disfrutar del permiso de 15 días establecido para el caso de matrimonio, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- La fecha para el inicio del permiso de 15 días deberá ser coincidente con la fecha de inscripción en el Registro de parejas de hecho.
- Preavisar a la empresa por escrito, con una antelación mínima de dos meses.
- Presentar a la empresa un certificado de inscripción en el Registro de parejas de hecho, en el que consten los datos personales de la pareja y la fecha de inscripción.
- En el supuesto de que la pareja contraiga matrimonio posteriormente, no tendrá derecho a un nuevo permiso por este motivo.
- Quienes hayan disfrutado de este permiso, no podrán solicitar un nuevo permiso con motivo de una nueva pareja en un plazo de seis años.

El día inicial para el disfrute de los permisos, cuando el hecho causante se produzca en día festivo, debe ser el primer día laborable que le siga.

De igual manera, se aplicará la legislación de carácter imperativa de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 32.º Salud laboral.

La vigilancia en la salud será específica, aplicando los protocolos existentes, según los puestos de trabajo. Las empresas, a requerimiento de sus trabajadores, realizarán una revisión médica con la periodicidad que por criterio médico se establezca, según los riesgos del puesto de trabajo y la edad del trabajador.

Las horas necesarias para la realización del reconocimiento médico serán consideradas como de trabajo efectivo, siempre que coincidan con la jornada laboral.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a preparar documentación y material informativo sobre los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores del sector en su puesto de trabajo.

Asimismo, las partes firmantes organizarán sesiones informativas y formativas dirigidas a los trabajadores del sector sobre riesgos laborales y protección de la salud laboral.

Artículo 33.º Formación.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- A la elección de turno de trabajo, si tal es el régimen instaurando en la empresa, o de horario en otro caso entre los trabajadores de su misma categoría o grupo profesional.
- A la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, 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.

La formación necesaria para la obtención del carné de manipulador de alimentos, será a cargo de la empresa para todos aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la misma.

Artículo 34. Excedencia y reducción de jornada por hijos y cuidado directo de un familiar.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, con reserva de su mismo puesto de trabajo durante el primer año.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores en excedencia para atender al cuidado de hijo o familiares, tal como se regula en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en el porcentaje y condiciones establecido por el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.º Inaplicación del convenio.

Para la no aplicación en la empresa de las condiciones de trabajo y salariales previstas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

En términos generales sólo será posible la inaplicación del Convenio Colectivo para retribuciones y salarios y demás condiciones económicas. No obstante, en el supuesto de que la empresa mantenga las condiciones salariales del presente convenio colectivo, se podrá negociar y pactar la no aplicación de otras materias o condiciones de trabajo.

En el periodo de consultas la empresa deberá justificar que las causas alegadas son ciertas y que las medidas propuestas son proporcionales y que contribuyen a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

El empresario deberá aportar la siguiente documentación:

1.–Cuando se aleguen causas económicas:

- A. Memoria explicativa que acredite una situación económica negativa.
- B. Las cuentas anuales de la empresa, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías. Las cuentas anuales deberán estar integradas como mínimo, por la cuenta de Pérdidas y Ganancias, Balance de Situación, estado de cambios en el Patrimonio neto y Memoria del ejercicio.
- C. Cuando la situación económica negativa consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar la documentación fiscal ó contable acreditativa de dicha disminución, durante al menos los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de comunicación del inicio del procedimiento, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

2.–Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas ó de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas.

3.–Cuando la causa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario deberá informar de los criterios utilizados para su estimación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes podrán remitir el expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de siete días.

La Comisión paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución. Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, o en los casos en los que no se haya solicitado su intervención, las partes deberán recurrir a solventar las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de la siguiente forma:

- Inicialmente se solicitará la mediación del Tribunal Laboral.
- Para el supuesto de no obtenerse acuerdo en la referida mediación, las partes deberán someterse a un arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Navarra, cuyo laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, el resultado de los procedimientos se deberá notificar a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 36.º Legislación subsidiaria. Acuerdos sobrevenidos.

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones generales laborales vigentes.

Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzara algún Acuerdo o Convenio Colectivo de hostelería de ámbito nacional, que afectara a lo regulado en el presente Convenio, la Comisión Paritaria deberá proceder a su adaptación a la norma sobrevenida, sin perjuicio del principio de subordinación a la ley.

Artículo 37.º Comisión Paritaria el convenio.

Se designa una Comisión Paritaria, compuesta por la organización empresarial y las organizaciones sindicales firmantes. Su distribución y representatividad a efectos de votaciones será la siguiente:

- Por la Organización Empresarial:
 - Asociación de Empresarios de Hostelería de Navarra: 100%.
- Por las Organizaciones Sindicales:
 - UGT: 66%.
 - CCOO: 34%.

Su domicilio se fija en la sede de AEHN, calle Pedro I, número 1-1.º

La Comisión Paritaria es un órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, teniendo atribuidas todas las cuestiones que la legislación vigente le asigne, así como las encomendadas en este Convenio Colectivo y las que en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

La Comisión Paritaria, tendrá como funciones, entre otras, las siguientes:

- Interpretación del presente Convenio.
- Seguimiento de su aplicación.
- Resolución de las discrepancias sobre equiparación de las antiguas categorías profesionales al sistema clasificatorio del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.
- Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio.
- Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Convenio.
- Regulación de las Empresas de Trabajo Temporal.
- Intervenir en los procedimientos de inaplicación del Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el presente Convenio y en la ley.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una las partes, económica y social que la componen. En consecuencia para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la componen, mediante escrito dirigido a las demás partes, en el que conste el orden del día, el lugar y la fecha de la reunión, que tendrá que ser con un mínimo de cinco días desde la recepción de la convocatoria y un máximo de diez días. De los acuerdos adoptados se levantará acta, que será notificada y aprobada en su caso por las partes en un plazo máximo de siete días.

Artículo 38.º Sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra.

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este Convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por lo tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representaciones Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

Artículo 39.º Acoso psicológico.

Se considera falta muy grave las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto de trabajo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter psicológico y/o sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 40.º Medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente y el desarrollo sostenible en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a ratificar en el presente convenio su compromiso por la mejora de las actuaciones ambientales tales como:

- Establecer campañas de sensibilización medioambiental.
- Incrementar la formación e información de los trabajadores, teniendo en consideración la legislación medioambiental vigente.

Artículo 41.º Registro de jornada.

Dentro del proceso de transformación y digitalización que está viviendo el sector de la restauración, las empresas del sector tendrán la obligación de implantar un sistema de registro horarios digital.

La empresa entregará copia del registro cada mes a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Allí donde no exista representación se entregará a cada persona trabajadora que lo solicite.

No obstante, a lo anterior, dicha implantación conlleva un proceso de adaptación y adecuación de los sistemas actuales, por lo que las partes firmantes acuerdan un periodo de carencia para la implantación de los sistemas digitales para aquellas empresas de 10 o más trabajadores de media anual en las mismas, que será a lo largo del año 2023 y de la vigencia del convenio para las empresas de más de 5 trabajadores de media anual en cada una de las mismas.

Se excluye de dicha implantación a todas aquellos empleadores/as (personas físicas) que a fecha 31 de diciembre de 2022 tuvieran la edad de 61 años, así como aquellas empresas que tengan empleadas 5 o menos personas trabajadoras, debiendo éstas, en todo caso, contar con un registro horario de conformidad con la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera.**

Las empresas que no vinieran aplicando dos días de descanso semanal a la entrada en vigor del presente Convenio, quedan facultadas para modificar el Calendario Laboral, a los efectos de adaptar las jornadas y turnos de trabajo al descanso semanal pactado de dos días en el presente convenio y de esta forma cubrir sus necesidades productivas y de organización.

Segunda.–Recibo de salarios.

Las empresas a las que sea de aplicación el presente convenio colectivo utilizarán el recibo individual de salarios que se inserta como anexo a la Orden de 27 de diciembre de 1994, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 11 de 13 de enero de 1995.

**ANEXO I.–CUADRO DE CORRESPONDENCIAS ADAPTADAS
A LOS GRUPOS PROFESIONALES POR OCUPACIONES Y RELACIÓN
DE NIVELES SALARIALES**

El encuadre en los grupos profesionales regulados en el presente Capítulo, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres de los puestos de trabajo en el sector de hostelería, siguiendo un orden jerárquico en la ocupación, quedan relacionados a continuación, siempre siguiendo un criterio meramente enunciativo.

A) Grupos Profesionales del Área Funcional Primera. Recepción, conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.

	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a de recepción	1
	2.º Jefe/a de recepción	2
	Jefe/a de comercial	1
	Jefe/a administración	1
	Primer/a Conserje	1
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Recepcionista	3
	Conserje	2
	Administrativo/a	3
	Relaciones Públicas	3
	Comercial	3
	Técnico/a prevención de riesgos laborales	3
	Ayudante/a recepción y/o conserjería	4
	Telefonista	3
	Ayudante/a administrativo	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar recepción y conserjería	4

B) Grupos Profesionales del Área Funcional Segunda. Cocina y economato.

	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a cocina	1
	2.º Jefe/a cocina	2
	Jefe/a de catering	1
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Jefe/a partida	3
	Cocinero/a	3
	Repostero/a	3
	Encargado/a economato	3

	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
	Ayudante/a cocina	4
	Ayudante/a economato	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar cocina/economato	4

C) Grupos Profesionales del Área Funcional Tercera. Restaurante, sala, bar y similares, colectividades y pista para catering.

	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a restaurante o sala	1
	2.º Jefe/a restaurante o sala	2
	Jefe/a operaciones de catering	2
	Gerente de centro	2
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Jefe/a sector	2
	Camarero/a	3
	Barman/Barwoman	3
	Sumiller/a	3
	Jefe/a sala catering	2
	Supervisor/a catering	3
	Supervisor/a colectividades	3
	Supervisor/a restauración moderna	3
	Preparador/a montador/a catering	4
	Conductor/a equipo catering	3
	Preparador/a restauración moderna	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Ayudante/a camarero	4
	Ayudante/a equipo catering	4
	Monitor/a cuidador/a colectividades	4
	Asistente colectividades	4
	Asistente preparador/montador catering	4
	Asistente restauración moderna	4

D) Grupos Profesionales del Área Funcional Cuarta. Pisos y limpieza.

	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Gobernante/a o Encargado/a general	2
	Subgobernante/a o Encargado/a sección	3

	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Camarero/a pisos	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar pisos y limpieza	4

E) Grupos Profesionales del Área Funcional Quinta. Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares.

	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a servicios catering	2
	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares	2
	Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)	2
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Encargado/a sección	2
	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares	3
	Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)	3
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	4

F) Grupos Profesionales del Área Funcional Sexta. Servicios complementarios.

	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Responsable servicio	2
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	3
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente)	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	4

Las nomenclaturas de las ocupaciones del grupo profesional tercero del área funcional tercera del presente artículo, esto es las que venían denominándose “auxiliar colectividades”, “auxiliar preparador/ montador catering” y “auxiliar restauración moderna”, pasarán a denominarse “asistente de colectividades”, “asistente preparador/ montador catering” y “asistente restauración moderna”, sin que ello suponga alteración alguna en la descripción laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área.

–El nivel salarial quinto queda determinado para los trabajadores de 16 y 17 años.

ANEXO II.–PRECIO - HORA

El precio hora que resulta según los salarios del presente Convenio es el siguiente:

	2022	2023	2024	2025
NIVEL I	15,60 euros	16,22 euros	16,71 euros	17,21 euros
NIVEL II	13,64 euros	14,19 euros	14,62 euros	15,05 euros
NIVEL III	12,28 euros	12,77 euros	13,16 euros	13,55 euros
NIVEL IV	11,89 euros	12,36 euros	12,73 euros	13,12 euros
NIVEL V	9,15 euros	9,52 euros	9,80 euros	10,10 euros

En el caso de los trabajadores con categoría de jefe de recepción, 2.º jefe de recepción y recepcionistas habrá que sumar 0,59 euros por hora en 2023, 0,60 euros en 2024 y 0,62 euros en 2025.

ANEXO III.–PLAN DE IGUALDAD

Es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo. Por ello, y con objeto de avanzar en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad se procederá a:

- Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de un Plan de Igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Atribuir a la Comisión Paritaria que se constituye, las competencias a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Comisión Paritaria será la encargada de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general la Comisión Paritaria tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga a la citada Comisión Paritaria las siguientes competencias:

- Información sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.
- Información sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.
- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.
- Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, se dará información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.
- Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

Partes firmantes del Convenio Colectivo de Hostelería de la Comunidad Foral de Navarra:

ÁLVARO VALGAÑÓN.

Por la Asociación de empresarios de Hostelería de Navarra.

GONZALO VALGAÑÓN.

Por la Asociación de empresarios de Hostelería de Navarra.

MIKEL LIZARRAGA.

Por el sindicato Unión General de los Trabajadores (UGT).

RUBÉN BELZUNEGUI.

Por el sindicato Comisiones obreras (CCOO).