



# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO  
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

2631

## RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las INDUSTRIAS DE HOSTELERIA Y TURISMO DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para las INDUSTRIAS DE HOSTELERIA Y TURISMO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000175012004), suscrito entre la representación empresarial del sector y los representantes de los trabajadores, afiliados a los Sindicatos CCOO y UGT, vigente desde el 01-01-2019 al 31-12-2021, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 15 de julio de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca,

## ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Subdirección Provincial de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 22 de julio de 2020. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE HUESCA, 2019, 2020 Y 2021**

### **Texto Articulado**

Los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por D. Carmelo Bosque Allué, D. Salvador Cored Bergua, y Dña. Silvia Fernández Estrada todos ellos representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Huesca y por parte de los trabajadores, Dª Olga Las Heras, como representantes de la central sindical U.G.T. Aragón, y, D. Gerardo Montori Larriba como representante de la central sindical CC.OO Aragón. Se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del Convenio.

### **CAPÍTULO I**

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

##### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

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 manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que prestan servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de "catering", de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa y similares, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y cibercafés u otros servicios de ocio y esparcimiento.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades que estén o puedan estar contempladas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos colectivos o pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de la inaplicación del convenio.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas comprendidas en el art. 1º que desarrollan su actividad en la provincia de Huesca.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que figure nominado en los arts. 16º al 18º del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, así como a los trabajadores/as que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el Anexo I del presente Convenio, excepto a las personas incluidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2021.

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Mientras tanto el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

## **CAPÍTULO II**

### **SALARIO Y OTRAS RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 5. Retribuciones**

Los salarios que establece el presente Convenio, único para todas las categorías profesionales establecidas

No habrá incrementos salariales durante los tres años de vigencia del convenio.

La cuantía de los restantes conceptos económicos se fija en los respectivos artículos.

#### **Artículo 6. Actualización salarial**

Se procederá a la actualización de tablas salariales sin efectos retroactivos en los siguientes casos con los porcentajes que se señalan a continuación:

- incremento del 0,5%, si se superan los 2 millones de pernотaciones en 2021 según la encuesta de ocupación hotelera publicada por el IAEST.
- incremento del 0,6% si supera los 2,1 millones de pernотaciones en 2021 según la encuesta de ocupación hotelera publicada por el IAEST
- incremento del 0,7% si supera los 2,2 millones de pernотaciones en 2021 según la encuesta de ocupación hotelera publicada por el IAEST

#### **Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, que se harán efectivas en la segunda quincena de los indicados meses. Se devengará semestralmente y su cuantía será de una mensualidad del salario convenio más antigüedad.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Paga de Septiembre: En consideración a la especial regulación legal del sector de la hostelería y a la prestación generalizada de servicios en días festivos y domingos, se establece para todos los trabajadores/as a los que es de aplicación el presente convenio una gratificación extraordinaria en la cuantía de 30 días de salario base mensual sin antigüedad, según categoría, que se abonará en el mes de septiembre.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán esta paga en proporción al tiempo trabajado.

#### **Artículo 8. Antigüedad**

1º.- Los trabajadores/as que hayan ingresado en la empresa a partir del 27 de marzo de 1998 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2º.- Para los trabajadores/as cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior o igual a 26 de marzo de 1998 la cuantía de este complemento será la consolidada a fecha de 31 de diciembre de 2003 establecida en las tablas del Anexo III. A partir de esta fecha se consolidan los tramos de antigüedad adquirida, quedando para el futuro estancada en dichos tramos sin posibilidad de acceso al siguiente. La antigüedad se revalorizará exclusivamente y a partir de 2006, según el IPC real del año anterior, excluyendo otros incrementos salariales definidos en la actualización de los salarios. Durante la vigencia de este convenio, la antigüedad permanecerá congelada al igual que el resto de retribuciones salariales.

En cualquier caso se respetarán los derechos adquiridos más beneficiosos en Convenios Colectivos anteriores.

Los trabajadores/as fijos discontinuos que tengan derecho al cobro del complemento de antigüedad de acuerdo con lo establecido en este artículo, se computará como un año de servicio efectivo en la empresa 365 días trabajados en campañas completas y asistencia ininterrumpida a ellas. De no incorporarse a alguna campaña requerida por la empresa a ese efecto perderá el derecho al complemento de antigüedad.

### **Artículo 9. Nocturnidad**

La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos aquellos trabajadores/as que toda o parte de su jornada esté comprendida entre las 22'00 y las 6'00 horas de la mañana, estando incluidos aquellos trabajadores/as que su jornada se pueda considerar como nocturna por propia naturaleza. Este complemento será del 10% en las horas trabajadas entre las 22'00 y las 24'00 horas y del 25 % en las horas trabajadas entre las 0'00 y las 6'00 horas, del salario base del trabajador, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = (\text{Salario base} \times 12) / (\text{Jornada anual establecida en el Convenio})$$

$$\text{Recargo hora nocturna} = (\text{Salario hora} \times 10 \text{ o } 25, \text{ según el caso}) / 100$$

En cualquier caso, se respetarán las condiciones y derechos adquiridos a aquellos trabajadores/as que, con anterioridad a la publicación del Convenio de 1994, vinieran disfrutando, con relación al trabajo nocturno, comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, en todos aquellos aspectos en los que se venían aplicando.

### **Artículo 10. Horas extraordinarias**

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con un recargo del 65 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Fórmula:  $\text{Salario hora} = [(\text{Salario base} \times 15) + \text{Antig. (Art. 8º)}] / (\text{Jornada efectiva anual establecida en Convenio})$

$$\text{Recargo hora extraordinaria} = (\text{Salario hora} \times 65) / 100$$

De mutuo acuerdo ambas partes, deciden introducir la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas con descanso, en una proporción de 1'5 horas de descanso por cada hora extra, siempre que se haga de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

### **Artículo 11. Plus salarial de productividad y asistencia en domingos y festivos**

Con el fin de mejorar la situación de aquellos trabajadores/as que en aplicación del art. 8 carecen de antigüedad, así como favorecer la integración en el sector de hostelería de los jóvenes, se establecen las siguientes retribuciones:

Primero.- En aras a incentivar la productividad mediante la puntualidad en la asistencia al trabajo en el sector de hostelería, los trabajadores/as que por aplicación del art. 8 del presente convenio no perciban cantidad alguna en concepto de antigüedad, percibirán durante la vigencia del convenio la cantidad de 11,36€ por mes trabajado (En el caso de que el trabajador/a incurriera en faltas de puntualidad sin justificación en dos turnos de su jornada laboral dentro de un periodo de un mes y que suponga un retraso en total de más de 30 minutos, dicha cantidad se reducirá a la mitad de su valor económico, todo ello sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con el régimen disciplinario contenido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente. La presente retribución se revalorizará exclusivamente y a partir de 2006 según el IPC real del año anterior.

Segundo.- Así mismo y por su aportación a la productividad empresarial, todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio que presten servicio trabajando en domingos o festivos, percibirán por cada domingo o festivo trabajado, la cantidad 6,56 € durante la vigencia del convenio.

En todo caso lo contenido en el presente punto no sustituye el derecho al disfrute del descanso semanal, ni el derecho al disfrute de los días festivos que se trabajen.

#### **Artículo 12. Plus de transporte**

Se abonará un plus de transporte por día efectivamente trabajado en la cuantía de 3,10 euros durante la vigencia del convenio para todas las categorías.

Ello se entenderá sin perjuicio de que las empresas sigan respetando las condiciones de transporte que ya tuvieran previamente establecidas.

#### **Artículo 13. Complemento en especie**

Los trabajadores/as que presten su servicio en el área de comedor, tanto sea atención directa al cliente como complementaria que se realiza fuera del comedor, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa o el percibo de un plus mensual por la comida o cena de 19,11 euros durante la vigencia del convenio y de 38,34 euros durante la vigencia del convenio cuando coincidan ambos servicios con su turno de trabajo.

Dicha opción se formalizará por escrito en el plazo máximo de cinco días de la firma del contrato. En caso de inexistencia de constancia escrita se entenderá que el trabajador/a opta por la percepción del plus en las cuantías señaladas anteriormente.

Como norma general, el alojamiento del personal tendrá carácter voluntario por parte de la empresa, excepto en aquellos trabajadores/as que la tuvieran adquirida entre sus condiciones contractuales.

La valoración del alojamiento en caso de facilitarse producirá un descuento a cargo del trabajador de 25,51 euros mensuales durante la vigencia del convenio.

En el caso de que el trabajador/a desayune en el centro de trabajo, el coste será a cargo de la empresa.

#### **Artículo 14. Otros conceptos retributivos**

La retribución de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio quedará establecida única y exclusivamente con arreglo a lo dispuesto en sus artículos.

Se mantendrán todos aquellos pluses y percepciones de carácter personal y de puesto de trabajo según lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente, y la legislación general aplicándose sobre el salario del Convenio.

Aquellas empresas que viniesen trabajando en régimen de porcentaje y no quisieran continuarlo, lo podrán suprimir, pero garantizando a los trabajadores/as afectados por la medida el sueldo medio percibido durante el año anterior a la entrada en vigor del Convenio. Esta decisión se adoptará en el plazo de un mes posterior a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

El sistema elegido tendrá una vigencia mínima de un año, contando a partir del 1 de enero.

**Artículo 15. Retribución de trabajadores que prestan servicios por mediación de E. T. T. s**

La retribución de los trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal, con contrato de puesta a disposición con empresas usuarias del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, consistirá en la suma de los siguientes conceptos:

- Salario hora trabajada: igual que el indicado en la fórmula.

$$\text{Salario hora} = (\text{Salario base} \times 15) / (\text{Jornada anual establecida en Convenio})$$

El precio de Salario Hora se multiplicará por las horas trabajadas que realice el trabajador de E. T. T. s.

- Plus transporte por día trabajado en la cuantía determinada en el presente Convenio.
- Complementos en especie de manutención y alojamiento, en los términos previstos en este Convenio.
- La ropa de trabajo, en los términos previstos en el Convenio.
- Plus salarial de productividad y asistencia en domingos y festivos, en los términos previstos en este convenio.
- Plus de nocturnidad establecido en el convenio.

**Artículo 16. Pago de retribuciones**

Cuando los trabajadores/as lo soliciten, las retribuciones serán abonadas mediante domiciliación bancaria, debiendo las empresas dar la orden de pago como máximo el último día del mes de la fecha del devengo. Las retribuciones coincidirán con el total neto del recibo oficial de pago de salarios.

**CAPÍTULO III.****JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y FIESTAS ABONABLES****Artículo 17. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo ordinaria para el presente convenio será de 1790 horas de trabajo efectivo a lo largo del año, siendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual.

Su distribución práctica se hará según las necesidades de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

En cualquier caso y a efectos de determinación de la jornada ordinaria diaria, se establece una duración de 8 horas.

Todas las empresas están obligadas a organizar los horarios de trabajo con dos días de descanso semanal que podrán disfrutarse de forma alterna. Ambos descansos habrán

de disfrutarse dentro de la semana natural a la que hacen referencia.

No obstante, desde la fecha de publicación del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2021, y atendiendo a lo dispuesto en el art.7.1 del R.D 1561/1995 se acuerda la posibilidad de acumulación de 0.5 día de descanso en periodos más amplios, a fin de adecuarlo a las necesidades específicas de las actividades puntuales y estacionales de la hostelería, en particular en las zonas de alta afluencia turística, o para facilitar que el descanso se disfrute en el lugar de residencia del trabajador cuando el centro de trabajo se encuentre alejado de éste.

Esta acumulación deberá realizarse previo acuerdo entre empresa y trabajador/a y la opción del disfrute del día acumulado se realizará a voluntad del trabajador/a.

En caso de fraccionarse la jornada, la misma no podrá exceder de dos partes, teniendo cada una de ellas un mínimo de 3 horas, en un período de doce horas, pudiendo el mínimo ser de 2 horas, siempre que el trabajador/a resida en la misma localidad del centro de trabajo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso bocadillo.

La empresa facilitará por escrito al trabajador/a, con al menos 7 días de antelación, los turnos, horarios y descansos semanales.

Flexibilización de la jornada de trabajo:

Lo acordado en ésta materia, sustituye la flexibilización y distribución irregular de la jornada del 10% como mínimo, establecida en el RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante 90 horas al año, manteniendo como jornada máxima diaria 9 horas, como jornada máxima semanal 45 horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida.

No obstante, desde la fecha de publicación del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2021, la jornada ordinaria durante los periodos estacionales y las coincidentes con las temporadas de máxima afluencia turística, podrá ser excepcionalmente de 10 horas diarias, previo acuerdo de la empresa y los trabajadores o sus representantes, para cubrir las necesidades de la demanda en épocas punta del sector.

La 10ª hora podrá cobrarse mensualmente o bien acumularla en periodos de descanso en jornadas completas a razón de **1,5 horas** por hora trabajada.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a).- Las empresas deberán comunicarlo al trabajador/a y a los representantes legales de este/a con una antelación mínima de 7 días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b).- La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de 3 meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural o dentro de la temporada en caso de los fijos discontinuos.

c).- De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.



**Artículo 18. Vacaciones**

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones mínimas anuales de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán inmediatamente después del correspondiente descanso semanal.

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 los contratos temporales las vacaciones podrán disfrutarse durante la vigencia de la relación laboral si así lo acuerdan la empresa y el trabajador.

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 trabajadoras podrán acumular a la baja maternal, sus vacaciones y la lactancia, si ésta se acumula en días completos. Para facilitar la organización del trabajo por parte de la empresa, cuando se vaya a hacer uso de éste derecho acumulativo de vacaciones y lactancia, la trabajadora en un plazo no superior a 30 días a contar desde la fecha del parto, comunicará a la empresa tal decisión.

**Artículo 19. Festividad de Santa Marta**

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, con motivo de la festividad de Santa Marta, día 29 de julio, tendrán un día de descanso.

Dicho día coincidirá con la aludida festividad en el supuesto de que la empresa optara por cerrar el establecimiento; de no ser así, el trabajador/a podrá optar por acumularlo a sus vacaciones reglamentarias o disfrutarlo en otra fecha que deberá fijarse con quince días de antelación, como mínimo, sin que puedan coincidir en ello dos trabajadores/as o más en el mismo día. De no existir conformidad tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

**Artículo 20. Festivos anuales abonables**

Los días festivos que el trabajador/a no disfrute en la fecha de los mismos, se disfrutarán en otra fecha, que se señalará de mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador/a.

Los 15 días considerados como festivos abonables y no recuperables, en caso de no disfrutarse en su fecha, podrán ser disfrutados como vacaciones continuadas en período a negociar entre la empresa y el trabajador/a. En este supuesto, se acumularán a los mismos los cuatro días, por los descansos semanales que corresponden, debiendo ser concretadas las fechas de disfrute por escrito.

### **Artículo 21. Permisos y licencias**

**A) Licencias retribuidas-** En permisos y licencias se estará a lo que dispone la legalidad vigente, excepto en el permiso por nacimiento de hijo/a, que se fija en tres días laborales como mínimo.

También se reconoce al trabajador/a una licencia anual para asistencia sanitaria en los centros de la Seguridad Social. Dicha licencia será de seis horas si la asistencia se presta en la misma localidad del domicilio del trabajador y doce si se presta en localidad separada de dicho domicilio por más de 50 kilómetros. La asistencia sanitaria podrá ser para el propio trabajador o para su hijo/a menor de 14 años.

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio correspondiente. Será necesario aportar justificante del Centro o Profesor, indicando el horario del examen.

La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo si es en la localidad del centro de trabajo o bien por el tiempo indispensable en el caso de que sea fuera de la localidad del centro de trabajo.

Se reconoce a las parejas de hecho registradas los derechos que según este artículo tuvieran los trabajadores/as cuyo estado civil es el de casado, en los términos establecidos en la legislación autonómica de parejas de hecho.

Con carácter general las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. El día inicial para el disfrute de los permisos, cuando el hecho causante se produzca en día feriado debe ser el primer día laborable que le siga.

No obstante, en el supuesto de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que requiera presencia efectiva en el hospital, la licencia podrá ser disfrutada a elección del trabajador en distintos días sucesivos o no, mientras dure el hecho causante debidamente justificado por los servicios médicos del centro hospitalario.

**B) Licencias no retribuidas-** A los trabajadores/as inmigrantes se les facilitará licencia para la presentación de los documentos que le habilitan para residir y trabajar en España. Si coincidiera con su horario laboral deberá recuperar el tiempo empleado en ello.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 22. Contratos laborales**

Al inicio de la relación laboral quedará obligada la empresa a extender por escrito un contrato de trabajo a todos los trabajadores/as, a los que deberá darse obligatoriamente copia del mismo, en el que hará constar los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

**1.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

Aquellas empresas en que como mínimo el 45 % de los trabajadores/as que componen la plantilla, sean fijos o tengan un contrato indefinido a tiempo completo, podrán realizar al amparo del Art. 15.1b del R. D. L. 2/2015 de 23 de octubre, contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración máxima de 9 meses en un período de 12 meses. En caso de concertarse el contrato por una duración inferior al máximo autorizado, solo se podrá hacer una prórroga del contrato inicial.

**2.- Contrato de relevo.**

Las partes signatarias de este convenio colectivo constatan la validez del contrato de relevo como fórmula de creación de empleo por lo que recomienda a empresas y trabajadores la utilización de esta modalidad contractual en los términos en que viene establecida en el artículo 12, número 6, del R.D.Leg 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

**3.- Contrato de formación.** En los contratos de formación se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente.

La retribución del trabajador/a será, como mínimo, el 70 % del salario convenio según la categoría profesional para la que se le forma el primer año, 80 % el segundo año del contrato y del 90 % para el tercer año, para los contratos a jornada completa, siendo prorrateable en los casos que la jornada no sea completa. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo conforme a lo establecido en el artículo 11.2 g) del ET.

Una vez llegada la finalización del contrato, empresa y trabajador/a formalizarán contrato por tiempo indefinido, salvo renuncia voluntaria por escrito de ambas partes a la continuación de la relación laboral.

**4.- Contrato de prácticas.** En los contratos de prácticas se estará a lo dispuesto en el ALEH:

La retribución del trabajador/a será como mínimo, del 80 % del salario convenio durante el primer año y del 90 % del salario convenio durante el segundo año de vigencia del contrato según categoría profesional.

Una vez llegada la finalización del contrato, empresa y trabajador/a formalizarán contrato por tiempo indefinido salvo renuncia voluntaria por escrito de ambas partes a la continuación de la relación laboral.

**5.- Contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial.** En ningún caso se presumirán fijos los trabajadores/as que presten sus servicios en un período de tiempo inferior a seis meses en la empresa, salvo que se repitiesen en temporadas, en cuyo caso se convertirán en fijos- discontinuos según se establece en su regulación en este Convenio.

**6.- Contrato indefinido de fijos discontinuos.** Serán considerados fijos-discontinuos los trabajadores/as vinculados a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

Además, y en todo caso, serán fijos-discontinuos aquellos trabajadores/as contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de al menos 4 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo con actividad durante todo el año o de 2 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo estacionales, al tercer año consecutivo de llamamiento para realizar las mismas funciones que venía realizando en las contrataciones precedentes. No obstante lo anterior, en estas actividades adquirirán la condición de fijos-discontinuos aquellos trabajadores/as que, no reuniendo las condiciones establecidas en este párrafo en cuanto a su duración, reúnan los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

El llamamiento de estos trabajadores/as deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, al menos con 15 días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que ésta inicie o incremente su actividad, siempre y cuando en la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. El trabajador/a deberá comunicar a la empresa, en un máximo de 7 días desde la recepción del llamamiento, su voluntad de incorporarse en la fecha señalada por el llamamiento. Si el trabajador/a, una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo-discontinuo, salvo causa que lo justifique.

En todo caso, y a todos los efectos y derechos contemplados en este Convenio, se considerarán independientes los contratos suscritos para prestar servicios de temporada de verano e invierno por un mismo trabajador/a, de tal suerte que la falta de incorporación a uno de ellos no implicará la pérdida de derechos respecto del otro.

#### **7.- Servicios extras.**

Se consideran servicios extraordinarios en Hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes, cócteles, convenciones, celebraciones sociales o similares, no pudieran ser prestados por los trabajadores/as ligados a la empresa, haciendo necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

En ningún caso podrá utilizarse la figura del extra de hostelería para realizar trabajos de carácter habitual en la empresa.

El contrato concertado para la prestación de servicios extras no requerirá forma escrita.

El tiempo de desplazamiento al lugar del servicio extraordinario, no computará como tiempo efectivo de trabajo, siendo recomendable especificarlo previamente, en los acuerdos con los trabajadores/as.

#### **Retribución:**

La retribución mínima estará referenciada a la retribución ordinaria, según las tablas salariales correspondientes a la categoría de establecimiento y categoría profesional desarrollada, así como al tiempo de trabajo efectivo prestado.

Duración del Servicio a efectos de cotización:

Los servicios extraordinarios se cotizarán por el tiempo de trabajo efectivo prestado.

Seguimiento y control:

Para poder efectuar el seguimiento y control de este sistema, la comisión paritaria estará facultada para solicitar a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social información respecto a la utilización del sistema especial de cotización de servicios extras en Hostelería.

Comidas: En los servicios extraordinarios de almuerzo o cena, la comida será facilitada por la empresa en los 15 minutos anteriores o posteriores a la celebración del mismo.

Ropa de trabajo: Cuando la empresa exija un uniforme de trabajo distinto de los habituales (chaqueta blanca, esmoquin o similar), vendrá obligada a proporcionar dicha prenda.

Los trabajadores/as extras aportaran su ropa de trabajo para la prestación del servicio como consecuencia, la empresa abonará al trabajador/a, en concepto y compensación del mantenimiento y limpieza de la misma la cantidad de 1,07 euros durante la vigencia del convenio por servicio o día en caso de que se realicen dos servicios el mismo día. En el caso de que la empresa facilite la ropa de trabajo para la prestación de servicios extras no se abonará esta cantidad.

Se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,16 euros/km a partir de 30 km de distancia desde el domicilio del trabajador/a al centro de trabajo para toda la vigencia del convenio.

### **Artículo 23. Funcionalidad y titulación**

En todo lo relacionado con este punto se estará a lo establecido en el ALEH vigente.

### **Artículo 24. Período de prueba del contrato de trabajo**

En todo lo relacionado a con este punto se estará a lo establecido en el ALEH vigente.

### **Artículo 25. Trabajos de superior o inferior categoría**

En todo lo relacionado a con este punto se estará a lo establecido en el ALEH vigente.

### **Artículo 26. Estabilidad en las condiciones de empleo**

El trabajador/a tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de prestación de trabajo tales como: horario, turnos, categoría profesional, puesto de trabajo y centro de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa, salvo que lo permitan las facultades organizativas que las disposiciones legales reconozcan a la misma, siendo en este caso necesaria la comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as.

**Artículo 27. Provisión de vacantes**

En todo lo relacionado a con este punto se estará a lo establecido en el ALEH vigente.

**Artículo 28. Indemnización por término de contratos temporales**

Al término de los contratos contemplados en el art. 49.1 C) del Estatuto de los Trabajadores, esto es, obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción, los trabajadores/as tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de doce días para los años de vigencia del convenio.

**Artículo 29. Finiquitos**

Los recibos de finiquitos deberán especificar cada uno de los conceptos adeudados al trabajador/a.

El finiquito no tendrá carácter liberatorio para aquellos conceptos que, a la firma del mismo, no pudieran ser conocidos efectivamente por la empresa y el trabajador/a.

**Artículo 30. Preaviso de ceses**

En los casos de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador/a, éste deberá preavisar a la empresa por escrito, con 15 días de antelación, cuando su contrato sea de duración superior a 6 meses. En caso de no realizar el preaviso con la antelación señalada, la empresa podrá descontar de la liquidación, la diferencia de los días de preaviso que falten a razón de salario día.

Las empresas deberán preavisar a los trabajadores/as por escrito, la finalización de los contratos con 15 días de antelación, cuando se hayan suscrito por una duración superior a 6 meses. En caso de no realizar el preaviso con la antelación señalada, la empresa abonará al trabajador/a junto con su liquidación, la diferencia de los días de preaviso que falten a razón de salario día.

Ambos supuestos no serán de aplicación en el periodo de prueba, pudiendo en tal caso, rescindir la relación laboral, por cualquiera de las partes sin previo aviso.

**CAPÍTULO V****MEJORAS SOCIALES****Artículo 31. Muerte o invalidez**

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:

- En caso de fallecimiento: 16.050 euros durante la vigencia del convenio
- En caso de incapacidad total o absoluta: 22.550 euros durante la vigencia del convenio.

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.

### **Artículo 32. Complemento por enfermedad o accidente**

En caso de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 100% de la base reguladora de accidente de trabajo, desde el 1º día, hasta 6 meses, quedando excluidos accidentes en itinere.

Cuando un trabajador/a se encuentre de baja por IT, percibirá de la empresa un complemento consistente en: el 100% de la base de cotización desde el primer día durante la primera baja, el 90% de la base de cotización desde el primer día durante la segunda y el 80% de la base de cotización desde el primer día durante la tercera baja en el año natural, todo ello por un período máximo de sesenta y cinco días continuados y ochenta y cinco al año por cada trabajador.

Dicho complemento no se percibirá en caso de IT por enfermedad o accidente no laboral cuando el período de baja sea igual o inferior a 15 días.

En caso de coincidir días de IT con vacaciones se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 33. Prima de formación**

Aquellos trabajadores/as que realicen algún curso de formación y reciclaje de una duración mínima de 120 horas de formación a distancia o 100 horas de formación presenciales en uno o distintos cursos a lo largo del año natural, percibirán una prima de formación por importe de 126 euros para todos los años de vigencia del convenio. Los cursos de formación y reciclaje deberán tener por objeto el Sector de Hostelería. La prima de formación no será de aplicación para los trabajadores/as con contratos para la formación.

### **Artículo 34. Cierre de establecimiento por reforma**

Durante el período de cierre por reforma, la empresa garantiza el percibo del salario convenio, complementando la prestación por desempleo o bien pagando el salario convenio en su totalidad si no tuviera algún trabajador/a derecho a la prestación por desempleo.

### **Artículo 35. Excedencias**

El trabajador/a 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 o personal por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser

ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

### **Artículo 36. Conciliación de la vida laboral y familiar**

1.-Lactancia- Se podrán acumular los descansos por lactancia en 14 días enteros, debiendo avisar la trabajadora a la empresa con 7 días de antelación al disfrute. Si la lactancia se va a acumular a las vacaciones, el preaviso en base a lo establecido en el art. 18, será de 30 días.

2.-Protección de la gestante- En caso de embarazo y de existir certificación médica pública de riesgo para el feto o la madre, motivado por el puesto de trabajo, la trabajadora tendrá derecho al cambio a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional adaptado a su cualificación, y todo ello si es posible dentro del organigrama de los trabajadores/as de la empresa. En todo caso, dicho cambio no supondrá modificación funcional alguna y será de carácter puntual concluyendo en el momento en que desaparezca la circunstancia que dio lugar a dicho cambio.

Si no fuera posible dicho cambio de puesto de trabajo y la trabajadora debiera pasar a situación de IT por riesgo en el embarazo, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del RDL 295/2009 de 6 de marzo.

3.-Trabajadores/as con familiares discapacitados a su cargo. Los trabajadores/as que tuviesen a su cargo hijos/as, cónyuge o padres, discapacitados dependientes, tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

En caso de surgir discrepancias entre los trabajadores/as de la empresa y en caso de contar con representación de los trabajadores/as, éstos con el empresario acordarán el cumplimiento efectivo de este derecho.

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

La suspensión de contrato por nacimiento o adopción podrá ser disfrutada por los trabajadores/as en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

### **Artículo 37. Plan de igualdad y violencia de género**

Se estará a lo contenido en el capítulo décimo del ALEH, siendo la Comisión Paritaria del Convenio, constituida en Comisión de Igualdad, la que desarrolle lo que corresponda para aplicar en el sector y realice el seguimiento de los planes de igualdad.

Las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad, lo confeccionaran con la participación de la representación Legal de los Trabajadores. Ambas partes trabajaran sobre el contenido del Plan y la consecución de los objetivos.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, se les garantizarán los



derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la legalidad vigente (Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Las trabajadoras que tengan consideración de víctima de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, las trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de un permiso retribuido, el día que se produzca la ausencia justificada, motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, con un máximo de 5 días anuales.

## CAPÍTULO VI

### DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

#### **Artículo 38. Derechos sindicales**

Los trabajadores/as gozarán de libertad de reunión y expresión en el centro de trabajo, fuera de los horarios en que se encuentren ocupados y solicitándolo previamente.

En las empresas de menos de seis trabajadores/as, se elegirá un representante del personal, el cual se entenderá como interlocutor válido ante la empresa y que disfrutará de los derechos establecidos para ellos, salvo en lo relativo al disfrute de las horas señaladas por las disposiciones vigentes para dichos cargos sindicales.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores/as, estos tendrán derecho al crédito mensual de horas de conformidad con lo establecido en la Ley, debiendo comunicar al empresario al inicio de cada mes o inmediato laboral posterior las fechas en que se hará uso de dicho crédito, salvo acreditación de convocatoria del sindicato que le corresponda.

Podrá acumularse en uno solo o varios representantes el crédito horario que corresponda a todos los del sindicato comunicándolo al empresario/a de igual forma que la establecida en el párrafo anterior, salvo caso de fuerza mayor.

No se discriminará, no se coaccionará y se respetará a los trabajadores/as, así como a los que pertenezcan a cualquier organización sindical, grupo o partido político.

#### **Artículo 39. Inaplicación de las condiciones del convenio**

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el Artº 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y estarán obligadas a comunicar a la Comisión Paritaria el inicio del proceso consultivo con los representantes de los trabajadores o con la comisión de los trabajadores elegidos.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de éstos.

En las empresas en las que existan, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión Paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Así mismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

## CAPÍTULO VII

### DISPOSICIONES VARIAS

#### **Artículo 40. Ropa de trabajo**

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que deba llevar el trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa,

las cuales serán facilitadas por ésta, debiendo ser reintegradas por el trabajador/a a la empresa una vez concluida su utilización definitiva, en caso de no devolverse, la empresa podrá descontar de la liquidación que le corresponda al trabajador, la cantidad de 60,00 €.

Podrá el trabajador/a adquirir la ropa de trabajo en el establecimiento indicado por el empresario presentando a este la factura de la compra para su abono.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a los trabajadores/as con la mayor brevedad posible, las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

Los trabajadores/as extras aportarán su ropa de trabajo al prestar sus servicios en las empresas.

La limpieza de la ropa de trabajo correrá a cargo de la empresa.

En zonas de montaña, y cuando la realización del trabajo exija del trabajador un desplazamiento que únicamente pueda realizarse a la intemperie y en condiciones climatológicas duras, serán dotados por la empresa de prendas de abrigo adecuadas, consistentes en guantes, gorro, anorak o impermeable.

Los trabajadores/as deberán mantener en todo momento el aseo y corrección personal que exige la función a desempeñar, pudiendo los empresarios corregir, incluso disciplinariamente, a quien no guarde compostura.

#### **Artículo 41. Comité de seguridad y salud y prevención de riesgos laborales**

En todas las empresas, independientemente del número de trabajadores que tengan, deberá existir, en la forma que éstos lo determinen, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de hacer cumplir la totalidad de lo expuesto en la legislación vigente y asumiendo las funciones y responsabilidades que para los Comités de Seguridad y Salud determina la Ley 31/1995 de 8 de noviembre. El Comité de Seguridad y Salud podrá recabar, si los considera necesarios, el informe y la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las organizaciones sindicales.

Los trabajadores/as con relaciones laborales de carácter temporal o de duración determinada tendrán derecho, si así lo desean, a una vigilancia periódica de la salud de acuerdo con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, cuando un mismo trabajador/a preste servicios en varias empresas será suficiente que el servicio periódico de vigilancia de la salud se realice de acuerdo con la normativa vigente en los periodos y plazos establecidos en la misma, sin necesidad de establecer dicha vigilancia por cada empresa contratante, salvo que ello fuera imprescindible por constituir un peligro para sí mismo o para otras personas relacionadas con la empresa.

Sobre la facultad que se establece en el art. 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la Negociación Colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de la Hostelería.

El empresario/a tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones

legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores/as que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

Así mismo, los trabajadores/as tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores/as, equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores/as. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores/as reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario/a garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el art. 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo, debiendo el trabajador/a justificar el tiempo empleado.

La evaluación de riesgos a que se refiere el art. 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los Delegados/as de Prevención o de la representación de los trabajadores/as en el Comité de Prevención Laboral y de la Salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos/as, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

#### **Artículo 42. Comisión paritaria del convenio**

La Comisión Paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los arts. 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

A) Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe

B) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.

C) Tendrá la capacidad de negociar la revisión salarial del convenio durante su vigencia.

D) La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

E) En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el Artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Composición: La comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: c/ Parque nº 9. 22003 Huesca. Federación de Servicios. Mail: huesca@aragon.ugt.org

#### **Artículo 43. Régimen disciplinario**

Se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII, en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) (BOE 121 de 21 de mayo de 2015).

#### **Artículo 44. Solución Extrajudicial de Conflictos**

Los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, vigente. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para las empresas y trabajadores/as vinculados al presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.2 del referido Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

#### **Disposición Transitoria primera. Eventualidad en el sector**

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria del mismo estudiará fórmulas para la disminución de la eventualidad en el sector.

#### **Disposición Transitoria segunda.**

Las modificaciones incorporadas en los artículos Art. 5, 6 y 7, permanecerán durante la vigencia de este convenio volviendo a la redacción anterior, al finalizar el mismo.

No obstante se crea una comisión de seguimiento formada por representantes de CCOO y UGT y de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Huesca, con igual número de representantes por ambas partes.

Esta comisión se encargará de monitorizar la implementación y desarrollo de la flexibilidad reflejada en los art 5, 6 y 7, con la finalidad de valorar su inclusión definitiva en el texto del convenio una vez termine el periodo fijado.

#### **Disposición Transitoria tercera.**

Estas medidas se adoptan con la finalidad de favorecer el mantenimiento y creación de empleo en el sector, cuestión que las partes firmantes consideran esencial para el desarrollo socioeconómico de la provincia y en cumplimiento de los objetivos fundamentales de los diferentes acuerdos sociales que se vienen firmando, especialmente para contrarrestar los negativos efectos de la COVID 19 en el sector.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Disposición Final Primera**

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y demás disposiciones legales en vigor.(BOE 121 de 21 de mayo de 2015).

#### **Disposición Final Segunda. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas con las mejoras pactadas.

Dada la nueva estructura salarial pactada en este Convenio, entre ambas partes, por las mismas se manifiesta que, en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas que las que regían con anterioridad al presente Convenio. No obstante, se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

#### **Disposición Final Tercera. Convenio regional de hostelería**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a participar en las conversaciones para establecer los criterios del primer Convenio Regional de Aragón de Hostelería.

**Disposición Final Cuarta. Subrogación**

Se conviene y acuerda la adhesión a lo establecido en el Capítulo XII del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. (BOE 121 de 21 de mayo de 2015).

**Disposición Final Quinta. Defensa del marco sectorial**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, manifiestan la importancia de que los trabajadores y trabajadoras que desarrollen funciones en actividades propias del sector dentro de los establecimientos hosteleros en la provincia de Huesca, se les apliquen las condiciones del presente convenio colectivo.

## ANEXOS

## Anexo I. Clasificación del personal por grupos profesionales

<b>A) Grupos profesionales del área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión</b>	
Grupo profesional primero.	Jefe/a recepción. 2.º Jefe/a recepción. Jefe/a comercial. Jefe/a administración. Primer/a conserje.
Grupo profesional segundo.	Recepcionista. Conserje. Administrativo/a. Relaciones públicas. Comercial. Técnico/a prevención de riesgos laborales.
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	Ayudante/a recepción y/o conserjería. Telefonista. Ayudante/a administrativo.
Grupo profesional tercero.	Auxiliar recepción y conserjería.

<b>B) Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina y Economato</b>	
Grupo profesional primero.	Jefe/a cocina. 2.º jefe/a cocina. Jefe/a catering.
Grupo profesional segundo.	Jefe/a partida. Cocinero/a. Repostero/a. Encargado/a economato.
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	Ayudante/a cocina. Ayudante/a economato.
Grupo profesional tercero.	Auxiliar cocina/economato.

<b>C) Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering</b>	
Grupo profesional primero	Jefe/a restaurante o sala. 2.º Jefe/a restaurante o sala. Jefe/a operaciones de catering. Gerente de centro.



Grupo profesional segundo	Jefe/a sector. Camarero/a. Barman/Barwoman. Sumiller/a. Jefe/a sala catering. Supervisor/a catering. Supervisor/a colectividades. Supervisor/a restauración moderna.
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	Preparador/a montador/a catering. Conductor/a equipo catering. Preparador/a restauración moderna.
Grupo profesional tercero	Ayudante/a camarero. Ayudante/a equipo catering.
Grupo profesional tercero <b>NIVEL B</b>	Monitor/a o cuidador/a colectividades. Asistente/a colectividades. Asistente/a preparador/montador catering. Asistente/a restauración moderna.

**D) Grupos profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza**

Grupo profesional primero.	Gobernante/a o Encargado/a general.
Grupo profesional primero <b>NIVEL B</b>	Subgobernante/a o Encargado/a sección.
Grupo profesional segundo.	Camarero/a pisos.
Grupo profesional tercero.	Auxiliar pisos y limpieza.

**E) Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares**

Grupo profesional primero.	Jefe/a servicios catering.
Grupo profesional primero <b>NIVEL B</b>	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
Grupo profesional segundo.	Encargado/a sección.
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
Grupo profesional tercero.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

<b>F) Grupos profesionales del área funcional sexta. Servicios complementarios</b>	
Grupo profesional primero.	Responsable servicio.
Grupo profesional segundo.	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).
Grupo profesional tercero.	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

**Anexo II. Tablas salariales****Tablas salariales con vigencia del año 2019,2020 Y 2021****A) Grupos profesionales del área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión**

	2019,2020 y 2021	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.137,34	17.060,10
Grupo profesional segundo.	1.076,37	16.145,55
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	1.018,42	15.276,30
Grupo profesional tercero.	935,75	14.036,25

**B) Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina y Economato**

	2019,2020 y 2021	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.137,34	17.060,10
Grupo profesional segundo.	1.076,37	16.145,55
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	1.018,42	15.276,30
Grupo profesional tercero.	935,75	14.036,25

**C) Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering**

	2019,2020 y 2021	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero	1.137,34	17.060,10
Grupo profesional segundo	1.076,37	16.145,55
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	1.018,42	15.276,30
Grupo profesional tercero	1.018,42	15.276,30
Grupo profesional tercero <b>NIVEL B</b>	935,75	14.036,25

**D) Grupos profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza**

	2019,2020 y 2021	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.137,34	17.060,10
Grupo profesional primero <b>NIVEL B</b>	1.106,86	16.602,90
Grupo profesional segundo.	1.076,37	16.145,55
Grupo profesional tercero.	935,75	14.036,25

**E) Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares**

	2019,2020 y 2021	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.137,34	17.060,10
Grupo profesional primero <b>NIVEL B</b>	1.076,37	16.145,55
Grupo profesional segundo.	1.076,37	16.145,55
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	1.018,42	15.276,30
Grupo profesional tercero.	935,75	14.036,25

**F) Grupos profesionales del área funcional sexta. Servicios complementarios**

	2019,2020 y 2021	
	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
Grupo profesional primero.	1.137,34	17.060,10
Grupo profesional segundo.	1.076,37	16.145,55
Grupo profesional segundo <b>NIVEL B</b>	1.018,42	15.276,30
Grupo profesional tercero.	935,75	14.036,25

**Anexo III. Retribuciones mensuales/anuales complemento antigüedad 2016**

<b>A) Grupos profesionales del área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión</b>						
<b>Grupo Profesional</b>	<b>Periodo / Antigüedad</b>	<b>3 Años</b>	<b>6 Años</b>	<b>9 Años</b>	<b>15 Años</b>	<b>20 Años</b>
Primero	Mes	42,86 €	107,17 €	192,78 €	321,30 €	428,45 €
	Año	594,03 €	1.485,16 €	2.671,66 €	4.452,76 €	5.937,63 €
Segundo	Mes	40,55 €	101,36 €	182,48 €	304,11 €	405,46 €
	Año	562,00 €	1.404,73 €	2.528,88 €	4.214,47 €	5.619,05 €
Segundo Nivel B	Mes	37,49 €	93,73 €	168,70 €	281,16 €	374,87 €
	Año	519,58 €	1.298,96 €	2.337,99 €	3.896,45 €	5.195,13 €
Tercero	Mes	35,19 €	87,97 €	158,37 €	263,92 €	351,89 €
	Año	487,70 €	1.219,10 €	2.194,78 €	3.657,59 €	4.876,69 €

<b>B) Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina y Económico</b>						
<b>Grupo Profesional</b>	<b>Periodo / Antigüedad</b>	<b>3 Años</b>	<b>6 Años</b>	<b>9 Años</b>	<b>15 Años</b>	<b>20 Años</b>
Primero	Mes	42,86 €	107,17 €	192,78 €	321,30 €	428,45 €
	Año	594,03 €	1.485,16 €	2.671,66 €	4.452,76 €	5.937,63 €
Segundo	Mes	40,55 €	101,36 €	182,48 €	304,11 €	405,46 €
	Año	562,00 €	1.404,73 €	2.528,88 €	4.214,47 €	5.619,05 €
Segundo Nivel B	Mes	37,49 €	93,73 €	168,70 €	281,16 €	374,87 €
	Año	519,58 €	1.298,96 €	2.337,99 €	3.896,45 €	5.195,13 €
Tercero	Mes	35,19 €	87,97 €	158,37 €	263,92 €	351,89 €
	Año	487,70 €	1.219,10 €	2.194,78 €	3.657,59 €	4.876,69 €

<b>C) Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering</b>						
<b>Grupo Profesional</b>	<b>Periodo / Antigüedad</b>	<b>3 Años</b>	<b>6 Años</b>	<b>9 Años</b>	<b>15 Años</b>	<b>20 Años</b>
Primero	Mes	42,86 €	107,17 €	192,78 €	321,30 €	428,45 €
	Año	594,03 €	1.485,16 €	2.671,66 €	4.452,76 €	5.937,63 €
Segundo	Mes	40,55 €	101,36 €	182,48 €	304,11 €	405,46 €
	Año	562,00 €	1.404,73 €	2.528,88 €	4.214,47 €	5.619,05 €
Segundo Nivel	Mes	37,49 €	93,73 €	168,70 €	281,16 €	374,87 €

B	Año	519,58 €	1.298,96 €	2.337,99 €	3.896,45 €	5.195,13 €
Tercero	Mes	37,49 €	93,73 €	168,70 €	281,16 €	374,87 €
	Año	519,58 €	1.298,96 €	2.337,99 €	3.896,45 €	5.195,13 €

D) Grupos profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza						
Grupo Profesional	Periodo / Antigüedad	3 Años	6 Años	9 Años	15 Años	20 Años
Primero	Mes	42,86 €	107,17 €	192,78 €	321,30 €	428,45 €
	Año	594,03 €	1.485,16 €	2.671,66 €	4.452,76 €	5.937,63 €
Segundo	Mes	40,55 €	101,36 €	182,48 €	304,11 €	405,46 €
	Año	562,00 €	1.404,73 €	2.528,88 €	4.214,47 €	5.619,05 €
Tercero	Mes	35,19 €	87,97 €	158,37 €	263,92 €	351,89 €
	Año	487,70 €	1.219,10 €	2.194,78 €	3.657,59 €	4.876,69 €

E) Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares						
Grupo Profesional	Periodo / Antigüedad	3 Años	6 Años	9 Años	15 Años	20 Años
Primero	Mes	42,86 €	107,17 €	192,78 €	321,30 €	428,45 €
	Año	594,03 €	1.485,16 €	2.671,66 €	4.452,76 €	5.937,63 €
Primero Nivel B	Mes	40,55 €	101,36 €	182,48 €	304,11 €	405,46 €
	Año	562,00 €	1.404,73 €	2.528,88 €	4.214,47 €	5.619,05 €
Segundo	Mes	40,55 €	101,36 €	182,48 €	304,11 €	405,46 €
	Año	562,00 €	1.404,73 €	2.528,88 €	4.214,47 €	5.619,05 €
Segundo Nivel B	Mes	37,49 €	93,73 €	168,70 €	281,16 €	374,87 €
	Año	519,58 €	1.298,96 €	2.337,99 €	3.896,45 €	5.195,13 €
Tercero	Mes	35,19 €	87,97 €	158,37 €	263,92 €	351,89 €
	Año	487,70 €	1.219,10 €	2.194,78 €	3.657,59 €	4.876,69 €

F) Grupos profesionales del área funcional sexta. Servicios complementarios						
Grupo Profesional	Periodo / Antigüedad	3 Años	6 Años	9 Años	15 Años	20 Años
Primero	Mes	42,86 €	107,17 €	192,78 €	321,30 €	428,45 €
	Año	594,03 €	1.485,16 €	2.671,66 €	4.452,76 €	5.937,63 €
Segundo	Mes	40,55 €	101,36 €	182,48 €	304,11 €	405,46 €
	Año	562,00 €	1.404,73 €	2.528,88 €	4.214,47 €	5.619,05 €
Segundo Nivel B	Mes	37,49 €	93,73 €	168,70 €	281,16 €	374,87 €
	Año	519,58 €	1.298,96 €	2.337,99 €	3.896,45 €	5.195,13 €

Tercero	Mes	35,19 €	87,97 €	158,37 €	263,92 €	351,89 €
	Año	487,70 €	1.219,10 €	2.194,78 €	3.657,59 €	4.876,69 €