

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución 49/2022, de 12 de septiembre, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 y 2022

202209150094145

III.3272

Visto el texto correspondiente al convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 y 2022 (Código número 26000225011981), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 2022, de una parte, por la Asociación Riojana de Hoteles, en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales, Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), 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 convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 12 de septiembre de 2022.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisoló.

Convenio colectivo de trabajo para las Actividades de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 y 2022

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio se concierta entre la Asociación Riojana de Hoteles y Afines, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, por parte empresarial y trabajadora.

Dentro del respeto a la Ley este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Sindicatos representativos con el empresario y las Asociaciones empresariales.

Artículo 2. *Ámbitos personal, funcional y territorial.*

A) *Ámbito Personal.*

Se regirán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las plantillas de las empresas encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio.

B) *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que dedican su actividad a Hoteles, Hostales, Residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, fondas, casas de huéspedes, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicio de hospedaje en general y que se encuentren encuadrados en el CNAE-2009, Grupos 55.1, 55.2, 55-3 y 55-9 y Clases: 55.10, 55.20, 55.30 y 55.90.

C) *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja aun cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, es decir, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre del 2022.

Artículo 4. Denuncia, negociación y prórroga.

El citado Convenio se entenderá denunciado automáticamente al cumplirse la vigencia en él establecida, no debiendo ser comunicado ni a la Autoridad Laboral ni a las partes firmantes entre sí, manteniendo el contenido íntegro del Convenio en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Cualquiera de las partes podrá promover la negociación ante la otra representación, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente.

En el plazo máximo de un mes a partir de dicha comunicación se procederá 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.

Artículo 5. Compensación, garantía y absorción.

Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensarán las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios, normas y disposiciones legales, contenciosas o administrativas.

Así mismo declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente consideradas superan el nivel alcanzado por el Convenio y solo en lo que exceda al referido nivel. Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en el Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las gratificaciones.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio se crea una Comisión Paritaria. Por la Asociación Riojana de Hoteles y Afines o por las Centrales Sindicales UGT, CCOO y USO, se designará al inicio de cada sesión alternativamente o por turno rotativo, al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones. Esta Comisión Paritaria está formada por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de los empresarios, ambos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Así mismo, serán suplentes de dicha Comisión cualquier otro representante que haya formado parte de la Comisión Negociadora.

Dichos vocales serán los siguientes:

- Asociación Riojana de Hoteles y Afines:

Titulares:

Demetrio Domínguez Ruiz

Germán García Genís

José María Arancón Alonso

Carlos López Melón

Alberto Castellá Monteagudo

Daniel Muela Sáez

- Comisiones Obreras:

Titulares:

Andrés Bezares Rodríguez

Miguel Ángel Barrios Bozalongo

Manuel Gómez Ureña

Manuela Lorenzo Requerey

- Unión General De Trabajadores:

Titulares:

Ana Cruz Llach Sáenz

- Unión Sindical Obrera:

Titulares:

Jesús Fernández López Dávalos

Para el supuesto de que no fuera posible constituir la Comisión Paritaria con los expresados, éstos serán sustituidos por los que nombre cada una de las representaciones.

La Comisión Paritaria, celebrará sus sesiones en esta ciudad en el lugar que acuerden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, para desempeñar las funciones de su competencia que serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Redacción de las Tablas Salariales en caso de prórroga.
3. Entender, resolver y decidir por vía de arbitraje, las cuestiones que voluntariamente les sean sometidas por las partes con causa o como consecuencia de este Convenio.
4. Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a la Jurisdicción o Autoridades Laborales.
5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
6. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del Sector.
7. Estudiar y proponer acciones y medidas que contribuyan a desarrollar en el sector el contenido de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral.
8. Entender en todas las demás cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
9. Desarrollo del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería con la posibilidad de incorporar al presente Convenio los temas negociados en dicho acuerdo y que la Comisión Paritaria estime oportunos. La falta de acuerdo en la Comisión Paritaria no supondrá, en ningún caso, motivo de conflicto colectivo ni de medidas de presión por ninguna de las partes.
10. Intervención en los conflictos relacionados con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, descuelgue salarial e inaplicación del Convenio, solventando las discrepancias que pudieran surgir y debiendo resolver las mismas en los plazos estipulados legalmente.

Procedimiento: Solicitada la reunión, ésta se celebrará en el plazo máximo de diez días, siendo válidos los acuerdos adoptados por mayoría simple.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, celebrada una hora después, actuará con los que asistan concediéndose cada parte un número de votos igual de modo tal que siempre sea un número paritario de los vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá, así mismo, utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes, tendrán, en principio, carácter vinculante, si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administración.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Sometimiento a los sistemas de solución de conflictos: Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes voluntariamente se someten para su resolución al Órgano de Mediación competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

TÍTULO II

Condiciones retributivas

Artículo 7. *Salarios.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de Salario Base, para cada una de las Categorías Profesionales en las distintas categorías de empresas que se especifican, es decir, 5, 4, 3, 2 y 1 estrella, las que se señalan en las tablas salariales anexas a este convenio que suponen el incremento del 5% sobre los salarios en vigor a 31 de diciembre de 2020, con efectos desde el 1 de julio del 2022.

Independientemente de los salarios mencionados en los años de vigencia del presente Convenio, en aquellas empresas que tengan Pactos Salariales propios, los seguirán manteniendo incrementando a éstos las sucesivas variaciones que se acuerden en Convenios, tanto para el personal que trabaje actualmente en la empresa como para el que en el futuro pudiera trabajar.

Artículo 8. *Revisión salarial.*

Queda en suspenso durante la vigencia del presente convenio la cláusula de revisión salarial en los términos previstos en el convenio anterior.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre del año 2022, un incremento superior al 5% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con el tope del 2%.

Tal incremento no tendrá efectos retroactivos aplicándose su valor a las tablas salariales de 2023.

Artículo 9. *Pagas extraordinarias.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias cuyo devengo será semestral (del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre), siendo abonadas los días 15 de junio y 20 de diciembre. Serán ambas exactamente iguales a una mensualidad de salario base vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, por el concepto de 'antigüedad consolidada'.

Artículo 10. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 1998, el complemento salarial de antigüedad quedó suprimido, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, no devengándose derecho alguno por este concepto. No obstante, los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de fecha 24 de agosto de 1995, vinieran percibiendo dicho complemento salarial, mantendrán la cantidad consolidada a fecha 31 de diciembre de 1997. Dicha cuantía quedará reflejada permanentemente en la nómina de cada trabajador como complemento personal bajo el concepto de 'antigüedad consolidada', no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 11. Plus de nocturnidad.

a) Se establece un complemento del 25% sobre el salario base, como retribución específica para el personal que realice jornada nocturna comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas, con un mínimo de tres horas, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

b) Cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, el salario se establece que sea el resultante de considerar un complemento mínimo de 60 euros en doce mensualidades, excluyéndose las pagas extraordinarias, sobre el salario base de su clasificación profesional. Este importe se aplicará teniendo en cuenta cualquier otro que en el ámbito de cada empresa se viniera abonando en cualquier definición de concepto, de tal forma, que la cuantía que se aplicase con anterioridad será absorbida en la parte que corresponda.

c) Aquellos trabajadores que presten sus servicios laborales las noches del 24 y 31 de diciembre percibirán un Plus de 75 euros por cada una de las citadas noches.

Artículo 12. Plus de transporte.

Cuando el centro de trabajo se sitúe a más de dos kilómetros del centro urbano y la residencia habitual del trabajador a más de dos kilómetros del centro de trabajo, ambos medidos por la ruta más lógica, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente Convenio, en cada ocasión en que se realicen los trayectos, en concepto de plus de transporte las cantidades siguientes:

- 2 viajes/día 2,00 euros
- 4 viajes/día 4,00 euros

En el caso de la ciudad de Logroño, el centro urbano queda fijado en el Palacio de los Chapiteles (antiguo Ayuntamiento)

El domicilio del trabajador para los que se encuentren en activo a la firma del presente Convenio será el que conste en la actualidad y para las nuevas incorporaciones el domicilio que figure a la firma del contrato.

TÍTULO III**Tiempo de trabajo****Artículo 13. Jornada laboral.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente convenio, tanto en jornada partida como continuada, será de 1.776 horas de trabajo efectivo.

Dentro del concepto 'trabajo efectivo', se entenderá comprendida la media hora empleada en las jornadas continuadas como descanso para la comida o bocadillo. En las jornadas partidas no existirá esta interrupción, si bien, en los casos en que se disfrute de este descanso, se computará el tiempo del mismo independientemente del horario de trabajo.

Siempre y cuando las necesidades de la empresa lo permitan, los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de dos días consecutivos de descanso semanal y tendrán derecho a disfrutar seis fines de semana completos (sábado y domingo) al año, con un mínimo de un fin de semana cada dos meses, excluyéndose los fines de semana incluidos en el período vacacional de 30 días, tanto se disfruten de forma continuada como en diferentes períodos.

Cuando se establezca por Ley un nuevo horario laboral, quedará asumida la nueva jornada en los términos que esta Ley disponga.

Cuando se establezcan turnos de trabajo, el de mañana se entenderá aquel que finalice como máximo a las 16,00 horas y el de tarde el que finalice a las 24,00 horas.

En jornadas partidas a tiempo total, la duración de cada uno de los turnos tendrá una duración mínima de 3 horas y de 5 horas como máximo.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, debiendo ser disfrutado dentro de los tres meses siguientes a su realización, salvo pacto en contrario.

Así mismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructurado derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) En caso de realizarse horas extraordinarias se incrementará el cien por cien del salario real ordinario o de descanso.

Para el cálculo del importe de la hora extraordinaria, se utilizará la siguiente fórmula como ejemplo:

Valor Hora Extraordinaria = (Salario anual x 2) / Jornada anual

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

e) Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

La Dirección de la empresa, informará al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones, de acuerdo con lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

Artículo 15. *Calendario laboral.*

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a elaborar, dentro de los dos primeros meses de cada año, un calendario laboral para la vigencia del mismo dentro de los dos primeros meses de cada año.

Los trabajadores conocerán con antelación suficiente y siempre con, al menos, veintiún días de antelación, el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que le correspondan y en caso de existir alguna modificación éstas se realizarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

TÍTULO IV

Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales, retribuidas para el personal afectado por este Convenio, serán de treinta días (30) naturales al año. Las fiestas no recuperables, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones que las vacaciones, pero se recomienda a las empresas que faciliten el disfrute de dichas fiestas no recuperables en la época comprendida entre los meses de mayo a octubre.

Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador se disfruten los 14 días festivos anuales de forma acumulada y continuada, se disfrutarán los días que correspondan en concepto de descanso semanal.

Los días de descanso semanal no son computables como vacaciones anuales o fiestas no recuperables.

No obstante, en los casos que por acuerdo entre trabajador y empresa pacten el disfrute de estas fiestas no recuperables de distinta manera a lo expresado anteriormente, será válido dicho pacto.

Cuando el trabajador curse estudios en centros oficiales, previo acuerdo y a petición del mismo, el empresario hará coincidir el periodo de exámenes con el de vacaciones.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, aun cuando 15 días de vacaciones sean disfrutados en los meses comprendidos entre el 16 de mayo y 30 de septiembre.

Al objeto de garantizar que cada Trabajador/a da efectivo cumplimiento a la jornada máxima anual exigible según su propio contrato o a la vista de lo establecido en este convenio, en cada empresa se habilitará un control que permita al personal conocer cuál es el nivel de prestación que tiene de la jornada en cada momento, para adaptar su prestación al tiempo de trabajo restante para cumplir el año en curso.

Artículo 17. *Permisos.*

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) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de atención domiciliaria, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá ser disfrutado mientras dure el hecho causante.

En los casos de nacimiento de hijos o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores dispondrán de un día más cuando dos de los tres días sean inhábiles a efectos administrativos.

c) Dos días en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de atención domiciliaria, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad y para los casos de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

e) Un día por bautizo o comunión de hijos (o rito equivalente, debidamente acreditado)

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a permiso no retribuido para asistencia a consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social, por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser este permiso justificado posteriormente mediante el correspondiente volante del facultativo que le atienda. Este derecho, en caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensiva a consultas privadas. Las ocho primeras horas utilizadas serán retribuidas por la empresa.

Se procederá del mismo modo para el acompañamiento de hijos menores de catorce años y de cualquier familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Un día sin retribuir en los casos de fallecimiento de parientes de cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

j) Por el tiempo necesario sin retribuir, para concurrir a exámenes para la obtención de un título oficial, avisando al efecto con una antelación de veintidós días.

A todos los efectos señalados, la referencia al cónyuge se entenderá realizada no solo al vínculo matrimonial, sino también a la pareja de hecho, demostrada mediante certificación del correspondiente Ayuntamiento.

Cuando, con motivo de la aplicación de los apartados b) y c), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días en los casos de parientes de primer grado y de cuatro para los de segundo grado. A estos efectos se considera desplazamiento cuando el enfermo o fallecido se encuentre a más de 75 kilómetros del lugar de residencia del trabajador/a. Si por necesidad personal el trabajador/a precisase ampliar el periodo de licencia, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se podrán destinar a tal fin días de vacaciones.

Artículo 18. Permiso por lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 19. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

a) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Excedencia Voluntaria. 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. En este caso se mantendrá el reingreso inmediato en el puesto de trabajo durante los tres primeros años. A partir de este periodo únicamente tendrá prioridad en el mismo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Así mismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

e) Igualmente los trabajadores tienen derecho a excedencia en caso de especialización profesional en centros o escuelas de hostelería, situadas bien en España o en el extranjero, así como para el aprendizaje de idiomas en el extranjero, todo ello debidamente acreditado.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

No obstante, en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

TÍTULO V

Mejora de prestaciones

Artículo 20. Jubilación parcial.

Las empresas aceptarán las solicitudes de pasar a situación de jubilación parcial de aquellos trabajadores que reúnan las condiciones exigidas por la legislación vigente en la materia, debiendo pactar las condiciones.

Dicha solicitud deberá realizarse ante la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes.

Los trabajadores, reuniendo las condiciones contenidas en el artículo 9 del Convenio Colectivo de Hoteles en vigor hasta el 31 de diciembre de 2003, podrán acogerse a la jubilación anticipada, percibiendo las mensualidades correspondientes contenidas en dicho artículo, hasta el 31 de diciembre de 2004. A partir de esta fecha queda sin efecto dicho artículo, siendo sustituido por el texto señalado en el primer párrafo.

No obstante, el contenido de este artículo se mantendrá siempre que no hayan variado las condiciones normativas actuales en esta materia, reuniéndose la Comisión Paritaria, en caso contrario, para la dotar de una nueva redacción al texto.

Artículo 21. Uniformidad.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, cuando así se les exijan, así como la ropa de trabajo que no sea común en la vida ordinaria de sus empleados o, en caso contrario, a su compensación en metálico. Se entenderá como ropa de uso común el calzado, excepto en los supuestos en que las empresas obliguen a un tipo o modelo de calzado determinado, en cuyo caso éste deberá ser proporcionado por la empresa.

Artículo 22. Manutención.

En los establecimientos que dispongan de servicio de comedor con cocina propia, el trabajador/a que tenga derecho a ello, recibirá con cargo a la empresa y durante los días que preste sus servicios una manutención, considerando y obligándose ambas partes a que exista uniformidad en la calidad de la comida del personal que disfruta de la misma y se proporcionará sin discriminación de categorías, siendo de tipo usual, sana y suficiente.

En el supuesto de no poder facilitar la manutención a los trabajadores que tengan derecho a ello, (por ejemplo, durante las vacaciones del departamento de cocina propia), o cualquier otra causa, la dirección de la empresa podrá optar por facilitar la misma a dichos trabajadores mediante medios propios o externos, o bien sustituirla por el abono de un 'Plus de Manutención', por un importe diario de 3,00 euros, en cada uno de los días que preste sus servicios y tenga derecho a recibir manutención.

Artículo 23. Enfermedad.

La empresa complementará hasta el cien por cien de la prestación económica de la Seguridad Social al personal en situación de baja por enfermedad, a partir del día 16, los tres primeros días serán complementados por la empresa hasta el 60% de la retribución, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplieran voluntariamente su cometido laboral.

Cuando la situación de Incapacidad Temporal sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento adicional a cargo de la empresa hasta completar el 100% de su salario será abonado desde el primer día de la Incapacidad Temporal aun cuando el trabajador en dicha situación sea sustituido.

En los casos en que el enfermo no pueda justificar tener acreditados ciento ochenta días de cotización a la Seguridad Social en los últimos cinco años, las empresas sólo complementarán el porcentaje igual al de los trabajadores con derecho a prestación por incapacidad laboral.

Artículo 24. Póliza de accidente de trabajo.

Si por accidente de trabajo ocurrido durante la vigencia del presente Convenio, sobreviniera la muerte del trabajador o éste fuera declarado en situación de Invalidez Permanente en cualquiera de los grados de Invalidez Total o Absoluta, mediante resolución o sentencia firme dictada por los Organismos competentes de la Seguridad Social o en su caso por la Jurisdicción de Trabajo, la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, satisfará a los beneficiarios y en su defecto a los herederos del trabajador fallecido, o al propio trabajador inválido en uno y otro de los grados expresados, la cantidad de 30.000,00 euros por muerte y 30.000,00 euros por Invalidez, a cuyo efecto las empresas deberán efectuar los correspondientes seguros.

Las indemnizaciones señaladas entrarán en vigor a los treinta días de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

TÍTULO VI**Contratación****Artículo 25. Contratación y finiquito.**

a) Las empresas afectadas por el presente Convenio que tengan más de seis trabajadores en plantilla se obligan a que, al finalizar la vigencia del presente Convenio, en el total del volumen de trabajadores de las mismas existan como mínimo un 75% de contratos fijos.

Las partes intervinientes en el presente acuerdo llevarán un control exhaustivo cada seis meses del cumplimiento del contenido de este párrafo.

b) A la finalización de cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, las empresas se obligan a indemnizar a los trabajadores al rescindir sus contratos con un día por mes trabajado, salvo que la causa de dicha rescisión sea la de baja voluntaria.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Si la empresa no cumpliera con esta obligación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día por cada día de retraso.

Artículo 26. Contratos de duración determinada.

La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de producción previsto en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, será de 12 meses.

En el caso de que dicho contrato se concierte por un periodo de tiempo inferior a dicho máximo podrá ser prorrogado, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Disposición común a los contratos para la formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional.

Los trabajadores que completasen un año o más con un contrato para la formación en alternancia o para la obtención de la práctica profesional, 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 períodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 27. Empresas de trabajo temporal.

En el plazo de siete días hábiles desde su concertación, la empresa usuaria entregará a los representantes legales de los trabajadores copia del contrato de puesta a disposición con exclusión de aquellos datos que revistan el carácter de íntimos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, o se refieran al precio concertado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 c), de la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificado por el artículo 13 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo («Boletín Oficial del Estado» 30 diciembre), por la que regulan las empresas de trabajo temporal, las empresas afectadas por el presente convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores hayan amortizado los puestos de trabajo que pretenda cubrir, por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores excepto en los casos de fuerza mayor.

El trabajador puesto a disposición tendrá los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria en lo que se refiere a instalaciones colectivas y mantenimiento allí donde esté establecida, así como a percibir la retribución establecida en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 28. Contratación o subcontratación de servicios.

1) Subcontrata de servicios de camarero de pisos y camarera de pisos.

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarero de pisos y camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidos en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial.

2) Externalización de servicios.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o

subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.

3) Igualdad de condiciones.

Las empresas afectadas por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo.

TÍTULO VII

Aspectos sindicales

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

Las Organizaciones firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este Convenio las estipulaciones que en esta materia de Derechos Sindicales se contienen en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Libertad Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta el cien por cien del máximo total de horas sindicales y en períodos mensuales las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más personas, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o tarea sindical y con conocimiento previo por escrito de la dirección de la empresa, en cada período mensual.

Artículo 30. *Tribunal laboral.*

En materia de solución de conflictos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicales CCOO y UGT de La Rioja y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las organizaciones, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, o cualquier otro organismo de mediación o arbitraje, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VIII

Asuntos sociales y asistenciales

Artículo 31. *Igualdad de oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, 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 de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

De igual modo, aquellas empresas que la legislación vigente les obligue, deberán elaborar los correspondientes planes de igualdad.

Asimismo, ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género, habiendo formado esta cuestión parte destacada de las negociaciones del presente convenio al objeto de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

De igual modo serán valoradas por la dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, las situaciones especiales que necesitaran reducciones de jornada por motivos familiares, riesgo durante el embarazo, riesgo

durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, situaciones de violencia de género, excedencias especiales, y todas aquellas, debidamente justificadas que de forma coyuntural, se produjeran.

Artículo 32. Prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en vigor.

Artículo 33. Formación profesional.

Ambas partes asumen íntegramente el contenido de los artículos del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería sobre formación profesional, acordando convocar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio a fin de determinar las necesidades de formación sectorial y canalizar las mismas.

Disposiciones y cláusulas adicionales

Disposición complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que marquen las Disposiciones generales vigentes y a las específicas del sector de hostelería, especialmente el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en vigor.

Cláusula adicional primera.

Los incrementos salariales convenidos están en función del tiempo de trabajo efectivo pactado, cualquier variación que se produzca en la jornada laboral, será causa de una nueva negociación.

Cláusula adicional segunda.

El importe de los atrasos de los salarios devengados y no percibidos, si los hubiera, derivados de la aplicación retroactiva desde el 1 de julio del 2022 los incrementos del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores en una sola paga y en un plazo no superior a 30 días a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Las mejoras salariales pactadas en el presente Convenio serán de aplicación a aquellos trabajadores que sin pertenecer a la plantilla de la empresa en el momento de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja hayan prestado sus servicios a la misma durante el periodo de vigencia del mismo señalado en el artículo tercero.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio anula y deja sin efecto al Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de Hoteles y alojamientos turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019 y 2020, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 2 de marzo de 2018, el incremento salarial para el año 2019 (Boletín Oficial de La Rioja 15/02/2019) y el incremento salarial para el 2020 (Boletín Oficial de La Rioja 26/02/2020)

ANEXO I

Categoría Actual Convenio Hoteles de La Rioja**Primer Nivel**

Encargado General
 Jefe de Recepción
 Primer Conserje
 Jefe de Cocina
 Primer Jefe de Comedor
 Primer Encargado de Mostrador
 Primer Encargado Gral. de Trabajos (Titulados)
 Contable General
 Primer Barman
 Jefe de Sala
 Gobernante
 Jefe/a Comercial

Segundo Nivel

Segundo Jefe de Recepción
 Segundo Jefe de Cocina
 Segundo Jefe de Comedor
 Segundo Barman
 Segundo Encargado de Mostrador
 Segundo Jefe de Sala
 Encargado de Trabajos

Tercer Nivel

Recepcionista
 Conserje de Noche
 Jefe de Partida
 Contable y Oficial de Contabilidad
 Camarero
 Sumiller
 Encargado de Economato y Bodega
 Gobernante de Segunda
 Mecánico Calefactor
 Cocinero
 Vigilante de Noche
 Comercial
 Camarero/a de Pisos

Cuarto Nivel

Ayudante de Recepción
 Ayudante de Conserje
 Ayudante de Cocinero
 Auxiliar de Oficina
 Ayudante de Camarero de Comedor
 Ayudante de Economato y Bodega

Cuarto Nivel

Ayudante de Mecánico
 Portero de Servicios
 Limpiadoras/es
 Fregadoras/es
 Mozo de Equipajes
 Pinche
 Lenceras/os
 Botones (Mayor de 18 años)

Correspondencia Niveles Profesionales ALEH**Nivel Profesional IA**

Encargado/A General - Gobernante/A
 Jefe/a de Recepción
 Primer Conserje
 Jefe/a de Cocina
 Jefe/a de Restaurante o Sala
 Jefe/a de Restaurante o Sala
 Titulado/a Superior
 Jefe/a de Administración
 Responsable de Servicio
 Jefe/a de Restaurante o Sala
 Encargado/a General - Gobernante/a
 Jefe/a Comercial

Nivel Profesional IB

Segundo Jefe/a de Recepción
 Segundo Jefe/a de Cocina
 Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala
 Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala
 Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala
 Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala
 Jefe/a de Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Nivel Profesional II

Recepcionista
 Conserje
 Jefe/a de Partida
 Administrativo/a
 Camarero/a
 Sumiller
 Encargado/a de Economato
 Subgobernante/a
 Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
 Cocinero/a
 Conserje
 Comercial
 Camarero/a de Pisos

Nivel Profesional III

Ayudante/a de Recepción y Conserjería
 Ayudante/a de Recepción y Conserjería
 Ayudante/a de Cocina
 Ayudante/a Administrativo
 Ayudante/a de Camarero/a
 Ayudante/a de Economato

Nivel Profesional IV

Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
 Auxiliar de Recepción y Conserjería
 Auxiliar de Pisos y Limpieza
 Auxiliar de Cocina
 Auxiliar de Recepción y Conserjería
 Auxiliar de Cocina
 Auxiliar de Pisos y Limpieza
 Auxiliar de Recepción y Conserjería

ANEXO II
Incremento salarial año 2022

Salarios mensuales (con aplicación hasta el 30 de junio de 2022)

Nivel profesional	Grupo de actividad I	Grupo de actividad II	Grupo de actividad III	Grupo de actividad IV	Grupo de actividad V
I A	1.733,43	1.652,83	1.304,91	1.219,69	1.167,82
I B	1.571,30	1.498,46	1.212,28	1.156,21	1.111,34
II	1.491,01	1.422,10	1.185,47	1.157,41	1.137,47
III	1.435,37	1.369,21	1.164,44	1.145,32	1.102,50
IV	1.435,37	1.369,21	1.164,44	1.145,32	1.102,50

Salarios anuales (con aplicación hasta el 30 de junio de 2022)

Nivel profesional	Grupo de actividad I	Grupo de actividad II	Grupo de actividad III	Grupo de actividad IV	Grupo de actividad V
I A	12.134,01	11.569,81	9.134,37	8.537,83	8.174,74
I B	10.999,10	10.489,22	8.485,96	8.093,47	7.779,38
II	10.437,07	9.954,70	8.298,29	8.101,87	7.962,29
III	10.047,59	9.584,47	8.151,08	8.017,24	7.717,50
IV	10.047,59	9.584,47	8.151,08	8.017,24	7.717,50

ANEXO II

Incremento salarial año 2022

Salarios mensuales y anuales (con aplicación hasta el 30 de junio de 2022)

Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.733,43	12.134,01
I B	1.571,30	10.999,10
II	1.491,01	10.437,07
III	1.435,37	10.047,59
IV	1.435,37	10.047,59

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.652,83	11.569,81
I B	1.498,46	10.489,22
II	1.422,10	9.954,70
III	1.369,21	9.584,47
IV	1.369,21	9.584,47

Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.304,91	9.134,37
I B	1.212,28	8.485,96
II	1.185,47	8.298,29
III	1.164,44	8.151,08
IV	1.164,44	8.151,08

Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.219,69	8.537,83
I B	1.156,21	8.093,47
II	1.157,41	8.101,87
III	1.145,32	8.017,24
IV	1.145,32	8.017,24

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.167,82	8.174,74
I B	1.111,34	7.779,38
II	1.137,47	7.962,29
III	1.102,50	7.717,50
IV	1.102,50	7.717,50

ANEXO II
Incremento salarial año 2022

Salarios mensuales (con aplicación desde el 1 de julio de 2022)

nivel profesional	grupo de actividad I	grupo de actividad II	grupo de actividad III	grupo de actividad IV	grupo de actividad V
I A	1.820,10	1.735,47	1.370,16	1.280,67	1.226,21
I B	1.649,87	1.573,38	1.272,89	1.214,02	1.166,91
II	1.565,56	1.493,21	1.244,74	1.215,28	1.194,34
III	1.507,14	1.437,67	1.222,66	1.202,59	1.157,63
IV	1.507,14	1.437,67	1.222,66	1.202,59	1.157,63

Salarios anuales (con aplicación desde el 1 de julio de 2022)

nivel profesional	grupo de actividad I	grupo de actividad II	grupo de actividad III	grupo de actividad IV	grupo de actividad V
I A	12.740,70	12.148,29	9.591,12	8.964,69	8.583,47
I B	11.549,09	11.013,66	8.910,23	8.498,14	8.168,37
II	10.958,92	10.452,47	8.713,18	8.506,96	8.360,38
III	10.549,98	10.063,69	8.558,62	8.418,13	8.103,41
IV	10.549,98	10.063,69	8.558,62	8.418,13	8.103,41

Incremento salarial s/ inc. 2020: 5,00% (grupo I a y b) 5,00% (grupos II, III y IV)

ANEXO II
Incremento salarial año 2022
Salarios mensuales y anuales (con aplicación desde el 1 de julio de 2022)

Grupo I de actividad: Hoteles/balnearios de 5 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares.

Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.820,10	12.740,70
I B	1.649,87	11.549,09
II	1.565,56	10.958,92
III	1.507,14	10.549,98
IV	1.507,14	10.549,98

Grupo II de actividad: Hoteles/balnearios de 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares.

Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.735,47	12.148,29
I B	1.573,38	11.013,66
II	1.493,21	10.452,47
III	1.437,67	10.063,69
IV	1.437,67	10.063,69

Grupo III de actividad: Hoteles/balnearios de 3 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares.

Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.370,16	9.591,12
I B	1.272,89	8.910,23
II	1.244,74	8.713,18
III	1.222,66	8.558,62
IV	1.222,66	8.558,62

Grupo IV de actividad: Hoteles/balnearios de 2 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares.

Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.280,67	8.964,69
I B	1.214,02	8.498,14
II	1.215,28	8.506,96
III	1.202,59	8.418,13
IV	1.202,59	8.418,13

Grupo V de actividad: Hoteles/balnearios de 1 estrella, hostales, pensiones y demás alojamientos: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpiezas y servicios auxiliares. Personal de comedor y cocina

Nivel profesional	mensual	anual
I A	1.226,21	8.583,47
I B	1.166,91	8.168,37
II	1.194,34	8.360,38
III	1.157,63	8.103,41
IV	1.157,63	8.103,41

Incremento salarial s/ inc. 2020: 5,00% (grupo I a y b) 5,00% (grupos II, III y IV)