

777.- VISTO el texto del acta del Convenio Colectivo del Sector de HOSTELERIA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA, que fue suscrito, con fecha 24 de noviembre de 2025, de una parte por los representantes de la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CEUTA y de otra por los sindicatos UGT Y CCOO en representación de los Trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

**ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
ACUERDA**

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

DELEGADA DEL GOBIERNO,
CRISTINA PÉREZ VALERO

Fecha 26/11/2025

ACTA REUNIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE CEUTA.**ASISTENTES:****Por Comisiones Obreras:**

Ángel Lara Ostio.

Claudia González López.

Pablo Caballero Romero.

Por Unión General de Trabajadores:

Ramón Sánchez Pascual

Isabel María Mata Campoy

Abdeslam Abdelah Abdeslam

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta:

Karim Bulaix García-Valiño.

Javier Flores Domínguez

Pedro A. Contreras López (Asesor).

Juan Manuel Parrado Sobrino (secretario general).

En Ceuta, siendo las 12:30 horas del día 22 de octubre de 2025, se reúnen las personas arriba reseñadas en la sede de la Confederación de Empresarios de Ceuta, sita en c/Paseo del Revellín 1, 2º E al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo de Hostelería de Ceuta para el periodo 2025-2029.

Se procede a la lectura del texto del Convenio Colectivo que acompaña a la presente acta, siendo este aprobado por unanimidad de todos los presentes.

Se mandata a la remisión del texto definitivo especialmente a **la Confederación de Empresarios de Ceuta**, mediante su secretario presente, Juan Manuel Parrado Sobrino, para que proceda a la remisión del Convenio a la Autoridad Laboral de Ceuta por medios telemáticos con amplias facultades de subsanación siempre y cuando no supongan una modificación de lo acordado en el texto final del Convenio.

Sin más, finaliza la reunión en la fecha señalada.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA DE CEUTA PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 2025-2029**TITULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.-AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y personas trabajadoras, que prestan sus servicios para aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, y que radiquen o desarrollen sus actividades en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Artículo 2.-AMBITO FUNCIONAL

Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a las personas trabajadoras del sector de hostelería.

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasenterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cibercafés», gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos. Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura.

Artículo 3.-AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Ceuta, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2029.

A su finalización, el Convenio será prorrogable de año en año, salvo que hubiera denuncia expresa por alguna de las partes con al menos un mes de antelación a la finalización del período de vigencia.

La denuncia deberá hacerse por escrito. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora.

Para 2025 las retribuciones serán las establecidos en el Anejo I.

Para 2026, los salarios experimentarán desde el 01.01.26, una subida salarial del 3,6 % respecto a los de 2025.

Para 2027, los salarios experimentarán desde el 01.01.27, una subida salarial del 3,6 % respecto a los de 2026.

Para 2028, los salarios experimentarán desde el 01.01.28, una subida salarial del 2,25 % respecto a los de 2027.

Para 2029, los salarios experimentarán desde el 01.01.29, una subida salarial del 2,25 % respecto a los de 2028.

Las tablas salariales correspondientes a cada uno de los ejercicios se acompañan en los anexos que figuran en el presente Convenio.

Artículo 4.-AMBITO PERSONAL

El presente Acuerdo es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y personas trabajadoras, que prestan sus servicios para aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.-PUBLICIDAD

En las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberá figurar expuesto en los centros de trabajo, en lugar visible y de fácil acceso, para todo el personal de la empresa, un ejemplar completo del texto del Convenio.

Artículo 6.-CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones, tanto económicas como de cualquier otra índole, tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 7.-COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, adaptación y vigilancia de las condiciones pactadas en el presente Convenio. Estará integrada por cuatro representantes patronales y otros cuatro representantes sindicales elegidos, todos ellos, de las organizaciones firmantes de este Convenio. Cada una de las partes podrá contar, además, con los asesores que estimen conveniente en cada momento.

Se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes. La convocatoria deberá hacerse con tres días hábiles de antelación y por escrito en el que deberá constar el orden del día.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancias de alguna de las partes, media y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de éstas, a solicitud de las mismas y en su ámbito respectivo, arbitrar en cuantas decisiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad comercial junto con los frecuentes cambios normativos, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleva a cabo las funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector, así como a los cambios normativos que pudieran producirse. Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio durante su vigencia, e incluso modificarlo
- f) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio-

La Comisión Paritaria deberá emitir informe en el plazo máximo de dos días, a partir de la fecha de reunión de las partes.

TITULO II

CONDICIONES LABORALES

Artículo 8.-JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales comprendiendo éstas 15 minutos diarios de pausa, y el tiempo destinado a la limpieza final y puesta a punto inicial del establecimiento.

Artículo 9.-HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo lo fijará la empresa y los cambios del mismo igualmente, habiendo oído antes a los representantes del personal, conforme al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo el personal disfrutará de un descanso de 12 horas continuadas entre jornada y jornada.

No se podrán realizar más de 8 horas de trabajo ordinario efectivo en una jornada.

Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de tres horas como mínimo, no pudiendo exceder cada una de las partes de cinco horas.

Artículo 10.-DESCANSO SEMANAL

La persona trabajadora tendrá derecho a un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpido a la semana. No obstante, las personas trabajadoras que presten servicios en empresas que realicen jornadas continuadas de 24 horas, disfrutaran como norma general, de un descanso semanal de 2 días consecutivos.

La empresa, habiendo oído a los/as delegados/as del personal o a propias personas trabajadoras, en su defecto, señalará a las mismas, las jornadas que le corresponda disfrutar con una antelación de cinco días.

Artículo 11.-FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES

Los días festivos abonables y no recuperables incluidos en el calendario laboral serán compensados por la empresa, a aquel personal que trabaje ese día, de alguna de las siguientes maneras:

* Acumulándolos a las vacaciones anuales. Por cada festivo trabajado, se acumulará un día adicional a las vacaciones. En este caso se añadirán los días de descanso semanal que correspondieran al período acumulado.

* Abonándolos con el 100 por 100 de recargo junto a la mensualidad correspondiente.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

De acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de Julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de Abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan.

El día de IDU AL-FITR celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

Artículo 12.-VACACIONES ANUALES

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán, como mínimo, de un período de vacaciones ininterrumpido de 30 días al año. Aquellas que llevasen menos de un año, disfrutarán del período proporcional correspondiente al tiempo trabajado. Igualmente, dispondrán de 1 días más de vacaciones, aquellas personas trabajadoras cuyas vacaciones no sean disfrutadas (en todo o en parte) en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El/a empresario/a podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre el/a empresario/a y los/as representantes legales de las personas trabajadoras se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que, para el disfrute, corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 13.-LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos y con la duración siguiente:

1.- Matrimonio o Constitución de Pareja de Hecho: quince días naturales. Se otorgarán quince días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción.

2.- Permisos por enfermedad, accidente, hospitalización o fallecimiento:

- a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona conviviente que requiera su cuidado efectivo.
- b) Dos días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Si, por cualquiera de estos motivos, se requiere desplazamiento, el plazo se ampliará en dos días más.

3.- Traslado de domicilio habitual: Un día de permiso retribuido por traslado del domicilio habitual

4.- Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

5.- Cuidado del lactante: Quien, por razón de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tenga derecho, hasta que el menor cumpla nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo diaria, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho puede ser sustituido por una reducción de jornada en media hora o acumularse en jornadas completas; el derecho es individual e intransferible, salvo que ambos progenitores trabajen en la misma empresa y concurran causas organizativas debidamente motivadas. En los casos de parto, adopción, guarda o acogimientos múltiples, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.

6.- Reducción de jornada por guarda legal o cuidados familiares: Quien tenga a su cargo directo menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de, al menos, un octavo y como máximo la mitad de la duración de aquella, con la consiguiente disminución proporcional del salario. Igual derecho tendrán quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluidos los familiares consanguíneos de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El ejercicio de este derecho corresponde a la persona trabajadora, que debe

concretar su distribución dentro de la jornada ordinaria y preavisar con una antelación mínima de quince días.

7.- El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

8.- **Por casamiento o comuniones de familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad:** el día de la celebración.

9.- **Para acompañar al médico a hijos/as menores de dieciséis años o familiares con discapacidad física, intelectual, enfermedad mental o sensorial que convivan con la persona trabajadora:** por el tiempo indispensable y debidamente justificado.

10.- **Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir:** el día concreto del examen y hasta un máximo de tres convocatorias.

11.- **Para la obtención del carnet de manipulador de alimentos:** por el tiempo indispensable.

12.- **Permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en caso de adopción, guarda o acogimiento, para la asistencia a las sesiones de preparación e informes previos a la declaración de idoneidad, siempre que tengan lugar en horario de trabajo.

13.- **Permiso por causa de fuerza mayor familiar:** La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, siendo retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

14.- **Imposibilidad de acceso por fenómenos climáticos, prohibiciones administrativas:** Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

15.- **Funciones sindicales o representación del personal:** en los términos legal o convencionalmente establecidas,

16.- **Supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:** de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato.

En todo lo no previsto en este artículo o para mejorar los derechos aquí recogidos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, 48 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, que actúan como derecho mínimo necesario.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho, siempre que como tal se justifique a través del certificado de registro correspondiente.

Artículo 14.-ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Al inicio de la relación laboral la empresa está obligada a plasmar en un contrato todas las condiciones de trabajo, cuya copia le será entregada a la persona trabajadora,

Las personas trabajadoras tienen derecho a mantener las condiciones iniciales de trabajo que no podrán modificarse unilateralmente. Se dejan a salvo las facultades organizativas que la legislación reconoce a la empresa.

En los casos de reconversión, dentro del sector, las empresas se obligan a facilitar la readaptación profesional de las personas trabajadoras a las nuevas necesidades de plantilla aplicando salario según Convenio de acuerdo con la categoría profesional que ostenten.

Las partes firmantes acuerdan que las empresas del sector quedan obligadas a mantener con carácter de indefinidos, al 20 % de sus respectivas plantillas. El acuerdo se aplicará en empresas con cinco o más personas trabajadoras y que tuvieran una antigüedad de dieciocho meses, quedando por tanto excluidas las de nueva creación.

Artículo 15.-TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

Si el/a empresario/a precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la que tuviera, sólo podrá hacerlo cumpliendo los siguientes requisitos:

- Que existan, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención
- Que se mantengan las retribuciones de su puesto de origen y los derechos de la persona trabajadora.
- Que la duración no supere los 15 días, salvo caso de enfermedad, que se ajustará a lo dispuesto en el parte facultativo, vacaciones y licencias retribuidas.
- Que sea a una categoría, como máximo, de dos niveles inferior a la suya.
- Que la empresa comunique su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16.-TRABAJO DE CATEGORIA SUPERIOR

La empresa, en caso de perentoria necesidad, basada en razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo indispensable, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar tareas de categoría superior a la suya con el salario que corresponda a su nueva categoría.

Las personas trabajadoras que realicen funciones de categoría superior por un tiempo mayor a seis meses ininterrumpido durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar a la empresa el ascenso a la categoría profesional ejercida

Artículo 17.-ROPA DE TRABAJO

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, principales o accesorias, que debe llevar las personas trabajadoras por exigencia de la empresa, salvaguardándose siempre la consideración debida a la dignidad de éstas.

La empresa está obligada a facilitar la ropa de trabajo consistente en cuatro equipos completos: dos de verano y dos de invierno. En caso necesario el empresario repondrá las prendas deterioradas por causas del trabajo.

La empresa facilitará igualmente el calzado, a libre elección de la misma, salvo que dicho calzado sea considerado como equipo de protección individual de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales, en cuyo caso, deberá ajustarse a las exigencias dispuestas en el artículo 5 del RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Artículo 18.- SEGURIDAD E HIGIENE. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo, será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), y normativa que la desarrolle. Igualmente, y tal como reconoce la citada normativa, se reconoce el derecho que tienen las personas trabajadoras a participar en el ámbito de su empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En base a lo regulado en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituye un Comité de Prevención de Riesgos Laborales en Hostelería, que estará formado por dos miembros de cada parte, de entre las que compongan la Comisión Paritaria del Convenio, que se reunirá trimestralmente, al objeto de coordinar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus respectivos reglamentos, así como atender las diferentes denuncias o requerimientos que en dicha materia, se presenten a esta Comisión.

Artículo 19.- INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en este sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su

representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el antes referido artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a las se alude en este artículo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable el nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, conforme al procedimiento establecido en el apartado 2.3.3, del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula dicha Comisión.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de depósito.

En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, que actúan como derecho mínimo necesario.

TITULO III

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 20.-INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la Empresa, por el período máximo de un año, la diferencia hasta el 100% del salario íntegro.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas actuarán conforme al siguiente procedimiento:

De los días 1º al 3º, las empresas abonarán por una sola vez en el año natural, el 100% de las retribuciones.

Del día 4º al 90º, las empresas abonarán el 75 % de las retribuciones.

Del día 91º en adelante, y hasta un máximo de doce meses, las empresas abonarán el 100 % de las retribuciones.

Artículo 21.-FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE

La empresa está obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) derivado de accidente laboral, incluidos los desplazamientos “*in itinere*” al lugar de trabajo, hasta un máximo de 9.154,94 de euros, que percibirá el/a trabajador/a o sus herederos/as. A partir del ejercicio 2026 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales de cada año.

Artículo 22.-PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD

Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por cualquier organismo público, se crean dos premios de natalidad y matrimonio en las cuantías siguientes:

- Matrimonio de primeras nupcias, 219,04 euros.
- Natalidad, 40,58 euros por hijo.

A partir del ejercicio 2026 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales de cada año.

Artículo 23.-BOLSA DE VACACIONES

Para 2025, las personas trabajadoras recibirán en el momento de iniciar sus vacaciones la cantidad de 72,55 euros en concepto de ayuda para los gastos de desplazamiento que pueda originar el disfrute de las mismas.

Para años sucesivos, este concepto experimentará un incremento equivalente a la subida establecida en el artículo 3º del presente Convenio.

TITULO IV**DERECHOS SINDICALES****Artículo 24.-ASAMBLEAS Y REUNIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO**

Las personas trabajadoras podrán celebrar en el centro de trabajo asambleas y reuniones fuera de las horas de trabajo, avisando con 48 horas de antelación.

La asamblea será dirigida por los/as delegados/as de personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La empresa vendrá obligada a facilitar los locales de que disponga de la forma más apta posible.

Artículo 25.-GARANTIAS SINDICALES

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora, a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir ni perjudicar de otra forma a causa de afiliación sindical de la persona trabajadora.

Las empresas admitirán que los/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo.

Artículo 26.-COBRO DE CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de las mismas, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se hará constar con claridad:

- La orden de descuento.
- La central sindical a que pertenece.
- La cuantía de la cuota.
- Número de cuenta corriente o libreta de ahorros a donde debe ser transferida.

Artículo 27.-DERECHOS DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Los/as delegados/as de personal tendrán los derechos y competencias previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.-DELEGADOS SINDICALES

Las centrales sindicales que ostenten al menos el 10% de representatividad estatal, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales, siempre que los mismos reúnan los requisitos establecidos en los artículos 8, 10 y 55 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estas podrán elegir un/a Delegado Sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

- 1.Representar y defender los intereses de los/as afiliados/as y sindicato que representa en el centro de trabajo, así como servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa.
- 2.Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados/as del sindicato en particular.
- 3.Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/as mismos/as, todo ello, fuera de las horas de trabajo.
- 4.Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del comité de empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
- 5.Tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley que los/as delegados/as de personal y miembros de comité de empresa.

TITULO V**CONDICIONES ECONOMICAS****Artículo 29.-SUELDO BASE**

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán como salario base durante la vigencia del presente convenio, el especificado en las tablas salariales recogidas en los Anexo I, II, III, IV y V.

Artículo 30.-PLUS DE RESIDENCIA

De acuerdo con la normativa vigente, el salario base será incrementado en un 25 por ciento en concepto de indemnización por residencia.

Artículo 31.-ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad se establece de la forma siguiente:

<u>Número de Trienios</u>	<u>Porcentajes</u>
1	5%
2	10%
3	15%
4	20%
5	25%
6	30%
7	35%
8	40%
9	50%
10	60%

La fecha para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente de la categoría con la que se entra.

El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base.

Artículo 32.-PLUS DE TRANSPORTE

Se abonará a todo el personal, sin distinción de categorías, en concepto de plus de transporte, durante el ámbito del presente convenio, el especificado en las tablas salariales recogidas en los Anexo I, II, III, IV y V.

Artículo 33.-PLUS DE QUEBRANTO

Todo el personal que realice funciones de cobranza y control de caja recibirá, en concepto de plus de quebranto de moneda, durante el ámbito del presente convenio, el especificado en las tablas salariales recogidas en los Anexo I, II, III, IV y V.

Artículo 34.-PLUS DE COMPENSACION

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo recibirán durante la vigencia del mismo, por cada Domingo trabajado en concepto de compensación por trasladar su día de descanso a otro menos propicio para el recreo familiar, el especificado en las tablas salariales recogidas en los Anexo I, II, III, IV y V.

Artículo 35.-HORAS EXTRAORDINARIAS

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias con carácter habitual. Respecto al resto de horas extraordinarias no habituales, se reducirán al mínimo imprescindible abonándose éstas con recargo del 75 por ciento.

Artículo 36.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen como pagas extraordinarias fijas las de verano y navidad que se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre. La remuneración aquí establecida se calculará sumando los conceptos de sueldo base, residencia, antigüedad y plus de vinculación a la bonificación de cada trabajador. Este último concepto se incluirá dentro de la paga extraordinaria en los términos expresados en el presente Convenio y mientras que subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que le da origen.

Artículo 37.-PAGA DE BENEFICIOS

En concepto de paga de beneficios se abonará una mensualidad calculada, sumando los conceptos de sueldo base, residencia, antigüedad y plus de vinculación a la bonificación de cada trabajador. Este último concepto se incluirá dentro de la paga extraordinaria en los términos expresados en el presente Convenio y mientras que subsista la bonificación a la seguridad social empresarial que le da origen. Se hará efectiva el 15 de octubre, y podrá ser prorrateada con carácter mensual.

Artículo 38.-PLAZO DE ABONO DE LA NOMINA

El pago de la nómina se hará efectivo dentro de los tres primeros días naturales de cada mes.

Artículo 39.-ANTICIPOS

Todos/as las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir anticipos de salarios en una cuantía máxima del 75% del salario del mes devengado hasta la fecha de solicitud del anticipo; con un máximo de dos veces al mes.

Artículo 40.-COMPLEMENTO FUNCIONAL DE CONVENIO

Las personas trabajadoras que realicen sus tareas en la franja horaria comprendida entre las 0,00 y las 6,00 horas, verán incrementadas en un 20 %, el Salario Base de las horas efectivamente realizadas durante dicho tramo horario.

Artículo 41.- ABONO DE NOMINA POR BANCO

Las empresas que cuenten con más de seis empleados/as, abonarán las nóminas a través de entidad bancaria.

Artículo 42.- PLUS DE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO EN CENTROS DE ACOGIDA. -

Dados los riesgos a los que se hallan expuestos/as las trabajadoras que prestan sus servicios en Centros de Estancia y Acogida de Inmigrantes, así como el volumen de trabajo que se presta en los mismos, se acuerda establecer para los/as mismos/as, un plus equivalente al 10 % sobre el Salario Base.

Artículo 43.- PLUS DE VINCULACION A LA BONIFICACIÓN. -

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán un 8 %, sobre su Salario Base, incluso en las pagas extraordinarias.

El abono de esta cantidad queda expresamente vinculado al Acuerdo rubricado entre la Confederación de Empresarios de Ceuta, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Ceuta y a lo establecido en la legislación vigente, especialmente al Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

La desaparición, reducción o no aplicación por cualquier causa, de la bonificación empresarial, llevará aparejada la desaparición, reducción o no aplicación a las personas trabajadoras del referido complemento retributivo.

Artículo 44.- CARNET DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS. -

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras con una antigüedad en la misma de 24 meses, la cantidad 22,55 euros, destinadas a sufragar, en todo o en parte, el importe del Carnet de Manipulador de Alimentos, previa justificación de la obtención o renovación del mismo.

A partir del ejercicio 2026 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales de cada año.

TÍTULO VI**TRABAJADORES DE SERVICIOS EXTRAS****Artículo 45.-AMBITO DE APLICACION**

El presente Título VI del Convenio es de aplicación exclusivamente a todos/as las personas trabajadoras de servicios extraordinarios que desarrollen los mismos en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Artículo 46.- CONDICIONES ECONOMICAS. -

Para 2.025, el salario mínimo a percibir por los servicios extras se ajustará al siguiente baremo:

<u>Servicios</u>	<u>Establecimientos</u>	
	<u>más de 3 Tened.</u>	<u>3 Tened. y menos</u>
De menos de 3 horas	38,58 €	27,56 €
De 3 a 6 horas	55,10 €	44,10 €

A efectos de cómputo de la duración del servicio se tendrá en cuenta el tiempo invertido en todas las actividades de preparación y, así mismo, 20 minutos para el almuerzo o cena según el horario de prestación del servicio.

Las horas extraordinarias que superen el máximo de las 6 horas se abonarán, en todos los casos y establecimientos a razón de 10,02 €.

A partir del ejercicio 2026 y siguientes, este concepto será incrementado en el mismo porcentaje de las tablas salariales de cada año.

Artículo 47.- EXCEDENCIAS POR TOXICOMANIA O ALCOHOLISMO

Las empresas velarán por conceder excedencias voluntarias a las personas trabajadoras con problemas de toxicomanía o alcoholismo al objeto de que las mismas puedan acometer acciones de desintoxicación, siempre que éstos/as no hayan incurridos en faltas tipificadas como GRAVES o MUY GRAVES de acuerdo con el régimen disciplinario previsto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

Artículo 48.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Al inicio de la relación laboral la Empresa estará obligada a entregar a la persona trabajadora, una copia del contrato y/o una fotocopia del alta en la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Se estará a lo establecido en el artículo 15 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.

Atendiendo a las características socioeconómicas de la Ciudad de Ceuta, se acuerda que los contratos por circunstancias de la producción, ante el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y de las oscilaciones, que, a un tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, puedan tener una duración máxima de hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 49.- CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

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

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

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, que deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Los contratos fijos discontinuos se podrán celebrar a tiempo completo o a tiempo parcial, de conformidad con los artículos 12 y 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fueran contratadas, efectuándose el llamamiento de modo gradual, en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

El llamamiento se efectuará por el orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad. El cese en el trabajo conforme disminuya la actividad, se hará por orden inverso al de antigüedad.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente, por orden de antigüedad, a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o profesión.

Artículo 50.- PERIODO DE PRUEBA.

En este punto se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

Artículo 51.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de su jornada de trabajo, con la correspondiente disminución proporcional de su salario, cuando se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Por guarda legal, si tiene a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- b) Cuando precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada podrá ser de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, en los términos fijados legalmente.

Este derecho es individual de cada persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, comunicándolas por escrito.

Corresponde a la persona trabajadora la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con al menos quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria o variará el alcance de la reducción.

Artículo 52.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Se creará a la firma del Convenio una mesa de formación profesional de carácter paritario, que estará compuesta por dos miembros

designados por la representación empresarial y otros dos designados por la representación sindical. Las competencias de la mesa serán las siguientes:

- a) Concretar el plan de formación y aprobarlo, marcando prioridades junto con las actuaciones necesarias, para su elaboración y seguimiento.
- b) Proponer acciones formativas
- c) Coordinar las acciones de formación y su financiación
- d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

En aquellas cuestiones que afecten a formación profesional en el ámbito estatal se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

Artículo 53.- ACOSO MORAL Y SEXUAL

- Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario para crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal en el ámbito de la Empresa.
- A tal fin, en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio, ambas partes se comprometen a la elaboración de un Protocolo que actúe como instrumento operativo suficiente para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales antes anunciadas. Protocolo que será expresivo de qué se entiende por acoso moral, como identificar las situaciones protegibles y el procedimiento de actuación en los órdenes tanto correctivo, como si procediera, disciplinario.
- En los mismos términos establecidos en los párrafos anteriores, se asume el compromiso de elaboración de un Protocolo operativo en relación con los casos ciertos de acoso sexual, entendida como una imposición no deseada de requerimientos sexuales.
- La aplicación de medidas correctoras que resulten de lo acordado, son independientes de las propias del orden jurisdiccional competente, penal, o en su caso civil.

Artículo 54.- PLANES DE IGUALDAD

Las relaciones laborales en las empresas, deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de esta Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo, y se deberá atender a los siguientes principios:

1. Principio de igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el derecho fundamental a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del empleo y la ocupación, comprometiéndose a garantizar su aplicación efectiva en el sector de hostelería.

En consecuencia, se prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, origen racial o étnico, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional.

Las empresas velarán por que los procesos de selección, contratación, formación y promoción se basen exclusivamente en criterios de mérito, capacidad y adecuación al puesto, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y categorías profesionales.

Se evitará el uso de lenguaje, imágenes o mensajes que refuercen estereotipos de género en ofertas de empleo o comunicaciones internas.

3. Igualdad retributiva.

Las empresas deberán asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A tal efecto, se fomentará la realización de auditorías retributivas y la implantación de registros salariales desagregados por sexo y grupo profesional.

4. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Las empresas promoverán medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Estas medidas podrán incluir horarios flexibles, adaptación de jornada, teletrabajo, y facilidades para el ejercicio de los derechos de reducción o reorganización de jornada por cuidado de familiares.

5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las empresas del sector deberán disponer de un **protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, de acuerdo con la legislación vigente.

Las direcciones empresariales se comprometen a difundirlo, formar al personal sobre su contenido y garantizar canales confidenciales y eficaces de denuncia y actuación.

6. Comisión de Igualdad Sectorial.

Se constituye una **Comisión Paritaria de Igualdad Sectorial**, integrada por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio, que tendrá entre sus funciones:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad en las empresas del sector.
- Elaborar orientaciones y buenas prácticas en materia de igualdad.
- Evaluar el grado de cumplimiento de las medidas previstas en el convenio.
- Asesorar a las empresas en la elaboración de sus planes de igualdad, cuando estén obligadas por ley o voluntariamente deseen implementarlos.

7. Planes de igualdad.

Las empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un **Plan de Igualdad**, conforme al Real Decreto 901/2020, en el que se incluyan medidas específicas de diagnóstico, objetivos, acciones y seguimiento.

Artículo 55.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

Todas las empresas del sector adheridas al presente convenio en el seno de sus relaciones laborales se comprometen a:

- Desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación.
- Promover los derechos fundamentales de las/os trabajadoras/es con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, a la vez que se establecen.

Así mismo, en empresas de más de 50 personas trabajadoras, se estará al cumplimiento de lo establecido en el art. 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del art. 4.B del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. El contenido mínimo obligatorio de las medidas y el protocolo están en los anexos I y II del RD 1026/2024.

Artículo 56.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES, FENÓMENOS ADVERSOS, ALTAS TEMPERATURAS Y ESTRÉS TÉRMICO EN HOSTELERÍA.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1, párrafo 3º, del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan establecer, a través de la negociación colectiva en las distintas empresas, protocolos de actuación que recojan medidas específicas de prevención de riesgos laborales referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos adversos que puedan afectar a los centros de trabajo del sector.

Para la elaboración e implantación de estos protocolos las empresas garantizarán la participación de las personas representantes de las y los trabajadores, así como la asignación de recursos materiales, humanos y formativos que permitan la efectiva elaboración, aplicación, seguimiento y actualización de los mismos.

Para asegurar su eficacia, dichos protocolos deberán incluir, al menos:

Identificación y evaluación de los riesgos propios en función de la actividad y ubicación del centro de trabajo.

Definición y aplicación de medidas preventivas y de protección adaptadas a los riesgos identificados, incluyendo recursos materiales y humanos.

Procedimientos operativos claros y detallados para la intervención inmediata, coordinación y comunicación en situaciones de emergencia.

Mecanismos efectivos de información, formación, sensibilización y participación.

Programación de simulacros.

Procedimiento de evaluación, revisión y actualización periódica del protocolo. Igualmente, en relación a las altas temperaturas, y con el fin de favorecer la protección de la salud laboral frente a las altas temperaturas en el sector de la hostelería de la Ciudad Autónoma de Ceuta, se incorpora al presente Convenio las siguientes directrices para un Protocolo de Actuación, de carácter general, adaptable a las características de cada empresa y sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

1. Objeto. El presente protocolo establece criterios generales de actuación orientados a prevenir los riesgos derivados de la exposición a altas temperaturas en los establecimientos de hostelería de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Es aplicable al personal incluido en el ámbito funcional y territorial del Convenio de Hostelería de Ceuta.

2.. Criterios Generales de Actuación.**2.1 Evaluación y control del riesgo térmico.**

• Las empresas podrán realizar evaluaciones del riesgo por calor siguiendo criterios técnicos de referencia, como las **Notas Técnicas de Prevención** elaboradas por el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSHT).

• Se recomienda comprobar la información meteorológica de AEMET u organismo equivalente e informar al personal cuando resulte relevante para su seguridad.

2.2 Descansos, pausas e hidratación.

• Siempre que sea compatible con la actividad, se facilitarán espacios ventilados o frescos para pausas y descansos.

• Se fomentará la correcta hidratación mediante la disponibilidad de agua potable fresca.

• Las pausas necesarias se determinarán en función del nivel de riesgo identificado en la evaluación preventiva.

2.3 Servicios higiénicos y espacios de descanso.

· El acceso a aseos y a zonas de descanso se garantizará conforme a las condiciones mínimas previstas en el RD 486/1997 y su reflejo en la documentación preventiva.

2.4 Organización del trabajo.

- Se fomentará el trabajo en equipo para favorecer la supervisión mutua.
- Cuando la organización del servicio lo permita, podrá distribuirse la carga de trabajo teniendo en cuenta las horas menos calurosas o la intensidad física de las tareas.
- Podrá facilitarse la rotación entre puestos o zonas con diferente carga térmica, siempre que sea viable operativamente.
- Se promoverá que el personal pueda ajustar razonablemente su ritmo de trabajo en situaciones de calor elevado.

2.5 Protección personal en exteriores.

· En actividades en terrazas u otros espacios expuestos al sol, se fomentará la disponibilidad de elementos de sombra y protección solar cuando sea posible.

3. Actuación en episodios de altas temperaturas.

Ante avisos o alertas oficiales por altas temperaturas, se recomienda adoptar ajustes razonables en la organización del trabajo, tales como redistribución de tareas, ampliación de pausas o adaptación de horarios, en función de la exposición del personal y las características del establecimiento.

Asimismo, se podrán facilitar pautas básicas sobre identificación de síntomas de estrés térmico y actuación en caso de malestar.

4. Personas especialmente sensibles.

De acuerdo con el artículo 25 de la Ley 31/1995, se tendrá en cuenta la protección del personal especialmente sensible, atendiendo a las recomendaciones resultantes de la correspondiente evaluación del servicio de prevención.

TITULO VII**REGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL****Artículo 57.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES**

En este punto se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

TITULO VIII**IGUALDAD Y DERECHOS LGTBI****DISPOSICION TRANSITORIA. ABONO DE ATRASOS**

Los atrasos producidos por los ajustes económicos previstos en el presente Convenio respecto a las retribuciones pactadas para el año 2025, se harán efectivos una vez publicado el mismo en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (BOCCE), y durante los 6 meses siguientes a su publicación.

ANEXO I**RETRIBUCIONES 2025**

NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	TRANSPORTE	PLUS VINCULACIÓN	PP. EXTRA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	1.008,05	252,01	33,10	80,64	335,18	1.708,98	20.507,80
II	949,00	237,25	33,10	75,92	315,54	1.610,81	19.329,75
III	895,95	223,99	33,10	71,68	297,90	1.522,62	18.271,40
IV	840,05	210,01	33,10	67,20	279,32	1.429,68	17.156,20

QUEBRANTO DE MONEDA	17,99
----------------------------	-------

BOLSA DE VACACIONES	72,55
PLUS COMPENSACION	4,76

	ESTABLECIMIENTOS	
	MAS DE 3 TENEDORES	3 TENEDORES O MENOS
SERVICIOS DE MENOS DE 3 HORAS	38,58	27,56
SERVICIOS DE 3 A 6 HORAS	55,1	44,10
HORA EXTRA ADICIONAL A PARTIR DE LA 6ª	10,02	

ART.21.-	FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE	9.154,94
-----------------	---	----------

ART. 22.-	PREMIO POR MATRIMONIO	219,04
	PREMIO POR NATALIDAD	40,58

ART. 44.-	CARNET MANIPULADOR DE ALIMENTOS	22,55
------------------	--	-------



ANEXO II

RETRIBUCIONES 2026

NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	TRANSPORTE	PLUS VINCULACIÓN	PP. EXTRA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	1.044,34	261,08	34,29	83,55	347,24	1.770,51	21.246,08
II	983,16	245,79	34,29	78,65	326,90	1.668,80	20.025,62
III	928,20	232,05	34,29	74,26	308,63	1.577,43	18.929,17
IV	870,29	217,57	34,29	69,62	289,37	1.481,15	17.773,82

QUEBRANTO DE MONEDA	18,64
---------------------	-------

BOLSA DE VACACIONES	75,16
PLUS COMPENSACION	4,93

	ESTABLECIMIENTOS	
	MAS DE 3 TENEDORES	3 TENEDORES O MENOS
SERVICIOS DE MENOS DE 3 HORAS	39,97	28,55
SERVICIOS DE 3 A 6 HORAS	57,08	45,69
HORA EXTRA ADICIONAL A PARTIR DE LA 6ª	10,38	

ART.21.-	FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE	9.484,52
----------	--	----------

ART. 22.-	PREMIO POR MATRIMONIO	226,93
	PREMIO POR NATALIDAD	42,04

ART. 44.-	CARNET MANIPULADOR DE ALIMENTOS	23,36
-----------	---------------------------------	-------

ANEXO III

RETRIBUCIONES 2027

NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	TRANSPORTE	PLUS VINCULACIÓN	PP. EXTRA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	1.081,94	270,48	35,53	86,55	359,74	1.834,24	22.010,94
II	1.018,56	254,64	35,53	81,48	338,67	1.728,88	20.746,54
III	961,62	240,40	35,53	76,93	319,74	1.634,22	19.610,62
IV	901,62	225,41	35,53	72,13	299,79	1.534,47	18.413,68

QUEBRANTO DE MONEDA	19,31
---------------------	-------

BOLSA DE VACACIONES	77,87
PLUS COMPENSACION	5,11

	ESTABLECIMIENTOS	
	MAS DE 3 TENEDORES	3 TENEDORES O MENOS
SERVICIOS DE MENOS DE 3 HORAS	41,41	29,58
SERVICIOS DE 3 A 6 HORAS	59,14	47,33
HORA EXTRA ADICIONAL A PARTIR DE LA 6ª	10,75	

ART.21.-	FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE	9.825,96
----------	--	----------

ART. 22.-	PREMIO POR MATRIMONIO	235,09
	PREMIO POR NATALIDAD	43,55

ART. 44.-	CARNET MANIPULADOR DE ALIMENTOS	24,20
-----------	---------------------------------	-------



ANEXO IV

RETRIBUCIONES 2028

NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	TRANSPORTE	PLUS VINCULACIÓN	PP. EXTRA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	1.106,28	276,57	36,33	88,50	367,84	1.875,52	22.506,18
II	1.041,48	260,37	36,33	83,32	346,29	1.767,78	21.213,34
III	983,26	245,81	36,33	78,66	326,93	1.670,99	20.051,86
IV	921,91	230,48	36,33	73,75	306,53	1.569,00	18.827,99

QUEBRANTO DE MONEDA	19,74
---------------------	-------

BOLSA DE VACACIONES	79,62
PLUS COMPENSACION	5,22

	ESTABLECIMIENTOS	
	MAS DE 3 TENEDORES	3 TENEDORES O MENOS
SERVICIOS DE MENOS DE 3 HORAS	42,34	30,25
SERVICIOS DE 3 A 6 HORAS	60,47	48,40
HORA EXTRA ADICIONAL A PARTIR DE LA 6ª	11,00	

ART. 21.-	FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE	10.047,04
-----------	--	-----------

ART. 22.-	PREMIO POR MATRIMONIO	240,38
	PREMIO POR NATALIDAD	44,53

ART. 44.-	CARNET MANIPULADOR DE ALIMENTOS	24,75
-----------	---------------------------------	-------

ANEXO V

RETRIBUCIONES 2029

NIVEL	SALARIO BASE	RESIDENCIA	TRANSPORTE	PLUS VINCULACIÓN	PP. EXTRA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
I	1.131,17	282,79	37,14	90,49	376,11	1.917,71	23.012,57
II	1.064,91	266,23	37,14	85,19	354,08	1.807,55	21.690,64
III	1.005,38	251,34	37,14	80,43	334,29	1.708,59	20.503,03
IV	942,65	235,66	37,14	75,41	313,43	1.604,30	19.251,62

QUEBRANTO DE MONEDA	20,19
---------------------	-------

BOLSA DE VACACIONES	81,41
PLUS COMPENSACION	5,34

	ESTABLECIMIENTOS	
	MAS DE 3 TENEDORES	3 TENEDORES O MENOS
SERVICIOS DE MENOS DE 3 HORAS	43,29	30,93
SERVICIOS DE 3 A 6 HORAS	61,83	49,49
HORA EXTRA ADICIONAL A PARTIR DE LA 6ª	11,24	

ART. 21.-	FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE	10.273,10
-----------	--	-----------

ART. 22.-	PREMIO POR MATRIMONIO	245,79
	PREMIO POR NATALIDAD	45,54

ART. 44.-	CARNET MANIPULADOR DE ALIMENTOS	25,30
-----------	---------------------------------	-------



ANEXO VI

RELACION DE CATEGORIASASIMILADAS A LOS NIVELES SALARIALES

TITULO VIII

CATEGORIAS PROFESIONALES Y NIVELES ECONOMICOSAREA FUNCIONAL PRIMERARecepción, Conserjería, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I

<u>PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO</u>	<u>NIVELES</u>	<u>ECONOMICOS</u>
Jefe de Recepción	1	
Segundo Jefe de Recepción		2
Contable General	1	
Cajero General	1	
Titulados Superiores		1
Interventores		2

GRUPO PROFESIONAL II

<u>PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO</u>	<u>NIVELES</u>	<u>ECONOMICOS</u>
Recepcionista		3
Primer Conserje de día	2	
Segundo Conserje de día	3	
Oficial de Contabilidad	2	
Auxiliar Administrativo	3	

GRUPO PROFESIONAL III

<u>PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO</u>	<u>NIVELES</u>	<u>ECONOMICOS</u>
Ayudante de Recepción	4	
Ayudante de Conserjería	4	
Conserje de Noche		4
Telefonista de Primera		3
Telefonista de Segunda	4	

GRUPO PROFESIONAL IV

<u>PUESTO DE TRABAJO DEL CONVENIO</u>	<u>NIVELES</u>	<u>ECONOMICOS</u>
Mozo de Equipajes	4	
Portero de Servicios	4	
Vigilante de noche	4	
Guardas de Exterior	4	
Ordenanza de Salón	4	

AREA FUNCIONAL SEGUNDACocina y Economato

**GRUPO PROFESIONAL I**PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Jefe de Cocina
Segundo jefe de Cocina

1
2

GRUPO PROFESIONAL IIPUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Jefe de Partida
Cocinero
Repostero
Encargado de Economato y Bodega

2
3
3
3

GRUPO PROFESIONAL IIIPUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Ayudante de Cocina
Ayudante de Repostero
Ayudante de Economato
Bodeguero

4
4
4
4

GRUPO PROFESIONAL IVPUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Cafetero
Marmitón
Pinche
Fregadora
Personal de Platería
Mozo de Almacén

4
4
4
4
4
4

AREA FUNCIONAL TERCERARestaurante, Bar y Similares**GRUPO PROFESIONAL I**PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Primer Jefe de Comedor
Jefe de Sala
Segundo Jefe de Comedor
Segundo Jefe de Sala

1
1
2
2

GRUPO PROFESIONAL IIPUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Jefe de Sector
Primer Encargado de Mostrador
Primer Encargado de Barman
Segundo Encargado de Mostrador
Segundo Encargado de Barman

1
1
1
2
2

**GRUPO PROFESIONAL III**PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Camarero y Sumillers	3
Barman	3
Dependiente de Primera	3

GRUPO PROFESIONAL IVPUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Ayudante de Camarero	4
Ayudante de Dependiente y Barman	4
Dependiente de Segunda	4
Pinchadiscos	4

AREA FUNCIONAL CUARTAPisos y Limpieza**GRUPO PROFESIONAL II**PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Gobernanta	1
Mayordomo de Pisos	2
Encargada de Lencería y Lavadero	3

GRUPO PROFESIONAL IIIPUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Camarera de Pisos	4
Costurera	4
Lavandera	4
Planchadora	4

GRUPO PROFESIONAL IVPUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Mozo de Limpieza	4
Limpiadora	4

AREA FUNCIONAL QUINTAServicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares**GRUPO PROFESIONAL II**PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Jefe general de mantenimiento	2
Encargado de Trabajos	2

GRUPO PROFESIONAL IIIPUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Oficial Mantenimiento	3
Calefactor	3
Jardinero	3
Ascensorista	3

**GRUPO PROFESIONAL IV**PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIONIVELES ECONOMICOS

Ayudante de Calefactor

4

Ayudante de Mantenimiento

4

Repartidores

4