

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**ANUNCIO**

Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el “CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA PROVINCIA DE CUENCA AÑOS 2022, 2023 y 2024”.

Visto el texto del “CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA PROVINCIA DE CUENCA AÑOS 2022, 2023 y 2024”, código de convenio número 16000125011981, que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2023, de una parte, por la Agrupación Provincial de Hostelería y Turismo (APHT) de Cuenca, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (FeSMC-UGT) de Cuenca y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Cuenca, 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 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 17 de febrero de 2023.

El Delegado Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Óscar Javier Martínez García.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA PROVINCIA DE CUENCA**AÑOS 2022, 2023 y 2024****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Partes Firmantes.**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (FeSMC-UGT) de Cuenca y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Cuenca; y de otra parte, como representación empresarial, por la Agrupación Provincial de Hostelería y Turismo (APHT) de Cuenca.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Los ámbitos funcional y personal de este Convenio Colectivo, son los establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la provincia de Cuenca.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

- a) La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- b) Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

- c) Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prorrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. Garantías personales

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por modificación legislativa, resolución administrativa o decisión judicial, recaída en conflicto individual o colectivo de trabajo, se modificara o anulara alguno de sus pactos, las partes firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a renegociar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución.

Artículo 7. Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación que regule las condiciones laborales.

Artículo 8. Cláusula de Inaplicación del Convenio Colectivo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

De acuerdo al artículo 85.3.c y 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria del Convenio, que estará formada por 2 vocales nombrados por la parte empresarial y 2 nombrados por la parte sindical.

Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

- d) Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.
- e) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.
- f) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- g) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- h) Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.
- j) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- k) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

- l) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte legítima, mediante solicitud por escrito dirigido a la misma y, en el cual, se hará constar necesariamente el asunto objeto de la convocatoria y los puntos de controversia.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria a los efectos oportunos se fija en la sede de la Delegación en Cuenca del Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, en la Calle Parque San Julián, 13 de Cuenca, CP 16001, Tfno. 969179817, e mail: juradoarbitralcu@jccm.es

Artículo 10. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, Nº 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 11. Contrato de fijo discontinuo.

En la regulación del contrato fijo discontinuo se estará a lo dispuesto en el artículo 16.4 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante y debido a las peculiaridades de actividad del sector de hostelería, los contratos fijos discontinuos podrán concertarse a tiempo parcial.

El periodo garantizado de actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo será del 70% de la media de horas realizadas en los últimos tres años

El llamamiento será realizado como norma general con al menos 5 días previos a la prestación de servicios. Ante situaciones imprevisibles el plazo se rebajará a 48 horas.

El llamamiento deberá efectuarse por cualquier medio que permita tener constancia de manera fehaciente del mismo, siempre mediante notificación por escrito, a través de medios telemáticos tales como SMS, email, Whatsapp, etc. Será obligación de la persona trabajadora comunicar cualquier variación en los datos a efectos de comunicación.

Cualquier rechazo del llamamiento por la vía general (al menos 5 días previos a la prestación de servicios), entendiéndose por general los trabajos que se repitan cada año de manera periódica y con una duración de al menos 7 días, podrá suponer la baja voluntaria de la persona trabajadora.

En el caso de rechazo del llamamiento en 5 ocasiones a lo largo del año natural, en situaciones imprevisibles, de refuerzo o servicios extras de corta duración (48 horas previas a la prestación de servicios) podrá suponer la baja voluntaria de la persona trabajadora.

En ningún caso será considerado rechazado el llamamiento cuando la persona trabajadora justifique la ausencia con cualquiera de las licencias recogidas en el artículo 44 del presente convenio.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de la empresa dentro de cada grupo profesional. Sin embargo para la prestación del servicio ante situaciones imprevisibles se realizará, en función de las necesidades de la empresa por rotación de las personas trabajadoras.

Artículo 12. Contrato de duración determinada.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de diez meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, 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 13. Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.– Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado i) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 15.– Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado m) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 16. Vacantes.

Cuando se produzca una vacante en la empresa será puesta en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la empresa, si esta existe y, a no ser que corresponda la amortización del puesto, será cubierta de forma preferente, por personal de la empresa con la preparación suficiente para cubrirla, de acuerdo en todo caso con las facultades y directivas del empresario, y siempre que la normativa legal no establezca lo contrario.

Artículo 17. Periodo de prueba.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 18. Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia a la persona trabajadora en el momento de la firma del mismo. Se entregará copia básica del contrato a la RLPT, con los límites y requisitos legalmente establecidos. En los casos de subcontratación la RLPT de la empresa principal deberá recibir la misma documentación.

Artículo 19. Cambio de empresario

El cambio de la titularidad de la Empresa, Centro de Trabajo o de una Unidad productiva Autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Artículo 20. Dimisión

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para el cese, excepto durante el período de prueba.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación señalada en el párrafo anterior, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21. Jubilación parcial y contrato de relevo

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora que decida optar a una jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa, quedando esta obligada a aceptar dicha decisión y realizar un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III**DERECHOS SINDICALES, IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y OTROS****Artículo 22. Derechos sindicales**

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa, Delegados y Delegadas de Personal.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo

de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. No obstante, en materia de derechos y garantías sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Igualdad

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería

Artículo 24. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación.
- A tal efecto se creara una Comisión de seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.
- Asimismo, se respetara la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:
- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactaran de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.
- Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizaran modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En el caso de empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

Artículo 25. Actuaciones frente al acoso en ámbito laboral

1. Se promoverá en el ámbito del presente Convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

- a) Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.
- b) Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- c) Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de

acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
- e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

Artículo 26. Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería y a la normativa laboral vigente.

Artículo 27. Vigilancia de la Salud

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su salud a través de una revisión médica anual, está tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El resultado de la revisión será comunicado por escrito a la persona trabajadora. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o la ropa de trabajo (calzado, pantalón, camisa, chaleco, chaquetilla o chaqueta, pajarita o corbata, gorro...) cuando las prendas estén deterioradas y como mínimo una vez cada doce meses.

Artículo 29. Formación profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de lo dispuesto por el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente en cada momento, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Queda facultada la comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a efectos de la aplicación de dicho acuerdo.

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

Artículo 30. Acreditación de la formación

Sin perjuicio de que cualquier organismo, centro, entidad, etc... que cumpla todos los criterios que respecto de su acreditación determina la Orden de 18/10/2012 de la Consejería de Empleo y Economía, pueda impartir formación en el sector, la Comisión Paritaria de este Convenio, y con objeto de que dicha formación cumpla los objetivos establecidos en el artículo anterior, se constituye como Comisión para la Formación que visará y acreditará que todos los planes y los certificados de formación cumplen dichos objetivos.

En este sentido, se establecen estas opciones de acreditación.

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector, en los términos establecidos por el artículo 87.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación, con el visado de la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.
3. Mediante certificación expedida por organización sindical representativa del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

Para las personas trabajadoras con contratos de duración superior a un año la acreditación de la formación deberá realizarse antes del 30 de enero del año posterior al que se pretende acreditar. Para las personas trabajadoras con contrato inferior al año, la fecha tope de acreditación de la formación será la fecha de fin del contrato.

Las horas de formación obligatoria a efectos del cobro del plus de formación recogido en el artículo 57.3, queda fijado en un mínimo de 10 horas anuales.

Artículo 31. Información sobre formación

Las organizaciones firmantes de este convenio, darán cuenta a la Comisión de Interpretación del mismo de la programación de planes y acciones formativas, con carácter previo a la realización de los mismos y con periodicidad anual, así como de los resultados y ejecución de los mismos.

Artículo 32. Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente.

Artículo 33. Clasificación Profesional

La clasificación profesional de las personas trabajadoras en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente.

CAPÍTULO IV**CUESTIONES SOCIALES****Artículo 34. Adaptación al puesto de trabajo.**

Si la capacidad laboral de una persona trabajadora quedara limitada y, no le fuera reconocido un grado de Incapacidad Permanente de los que conforme al artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores llevan aparejado la extinción del contrato de trabajo, la empresa le asignará un puesto de trabajo más adecuado a su capacidad laboral, siempre que ello fuera posible.

Artículo 35. Complementos de I.T.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia percibirán con cargo a la empresa y desde el primer día las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la Seguridad Social hasta completar el 100 % del salario, durante el tiempo que dure la relación laboral

Artículo 36. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza de seguro a favor de las personas trabajadoras que garantice 18.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento.

Artículo 37. Premios de vinculación y permisos retribuidos especiales.

Las personas trabajadoras que extingan su relación laboral con la empresa para acceder a la jubilación anticipada y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la misma, percibirán un premio de vinculación, que se abonará de una sola vez, de acuerdo a la siguiente tabla:

Edad de acceso a la jubilación	Mensualidades de salario
• Dentro del año anterior a la edad legal de jubilación	2
• Entre 1 y 2 años antes de la edad legal de jubilación	3

Estos premios de vinculación podrán ser sustituidos por permisos retribuidos especiales, cambiando las mensualidades de salario por meses de permiso retribuido, que se disfrutarán en los meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

La persona trabajadora deberá comunicar con un mes de antelación a la supuesta fecha de inicio del permiso, si opta por el premio de vinculación o por el permiso retribuido especial.

CAPÍTULO V**ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 38: Jornada laboral anual y semanal**

La jornada laboral máxima para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo será de 1800 horas anuales. Dicha jornada se repartirá de modo que no se superen las 40 horas de trabajo semanales.

Cuando la prestación de servicios se realice por un período de más de 6 horas continuadas, se tendrá derecho a un descanso de quince minutos como mínimo, que no computará como tiempo efectivo de trabajo.

Entre la terminación de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la otra deberán transcurrir como mínimo doce horas.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 39. Calendario laboral.

Las empresas expondrán antes del día 20 de cada mes un calendario laboral del mes siguiente, donde se hará constar, para cada persona trabajadora

- Días de trabajo, con horario de entrada y salida
- Días de descanso semanal
- Días de vacaciones
- Días de compensación de festivos.

Artículo 40. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales de los cuales, al menos 15 se disfrutarán ininterrumpidamente.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y personas trabajadoras. Cada persona trabajadora conocerá su fecha de vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una

incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.5, 48.7 y 48.8 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 41. Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación.

Se considera exceso de jornada todas las horas de trabajo que se realicen por encima de las 40 horas semanales, 180 mensuales o 1800 anuales, sin perjuicio de la facultad del empresario de distribución irregular del 10% de esa jornada anual, según lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este exceso de jornada será compensado en tiempo de descanso (acumulando las horas en días o períodos completos) de la siguiente forma.

- El exceso semanal, se compensará dentro de las 4 semanas siguientes a la semana en que se realiza.
- El exceso mensual, se compensará dentro de los 3 meses siguientes al mes en que se realiza.
- El exceso anual, se compensará dentro del primer trimestre del año siguiente al que se realiza.

Si transcurrido el plazo de compensación en tiempo de descanso no se hubiese compensado, las horas de exceso se transformarán en horas extraordinarias y se abonarán como tales, dentro de los límites que establece el E.T. (80 horas anuales), salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará anualmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

Artículo 42. Trabajo nocturno.

Cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 8:00 horas se computará, a efecto de contabilizar el número de horas trabajadas como 1,25 horas (1 hora y 15 minutos), tratándose los excesos de jornada generados de la forma que establece el artículo anterior.

Artículo 43. Trabajo en festivos

Se consideran festivos, los doce festivos nacionales y los dos locales.

Cada hora trabajada en festivo se computará, a efecto de contabilizar el número de horas trabajadas como 1,75 horas (1 hora y 45 minutos), tratándose los excesos de jornada generados de la forma que establece el artículo 41.

El 29 de julio (Santa Marta), tendrán un día de descanso. En los casos en que dicha festividad coincidiese con domingo o en el día de libranza de la persona trabajadora, no se recuperará, y si el establecimiento no puede cerrar con motivo de tal festividad la persona trabajadora que preste servicio percibirá la correspondiente compensación económica, computándose las horas trabajadas como 1,75 horas (1 hora y 45 minutos), tratándose los excesos de jornada generados de la forma que establece el artículo 41.

Artículo 44. Licencias y permisos

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

- a) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo o hija, a los que se añadirán dos días más en caso de complicaciones en el parto o gravedad del recién nacido o la recién nacida.
- b) Tres días por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Tres días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días podrán disfrutarse de forma discontinua durante el período que dure el motivo causante.
- d) Un día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los apartados a) b) c) y d) se añadirán días por desplazamiento, de la siguiente forma:

- A otra localidad dentro de la misma provincia: un día.

- A una provincia limítrofe: dos días
 - Al resto de España: tres días
 - Fuera de España: cuatro días, a los que se podrán añadir hasta cinco días más no retribuidos.
- e) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores
- h) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso de trabajo o residencia de la persona trabajadora y su cónyuge o ascendientes y descendientes directos.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, técnicas de fecundación asistida y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre y en todos los casos que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, de hijos o hijas menores, o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad mayores o con discapacidad dependientes; viniendo las personas trabajadoras obligadas a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.
- k) El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir.
- l) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.
- m) Tres días por asuntos propios, en proporción al tiempo trabajado e independientemente de la jornada que realice, que deberá ser solicitado por la persona trabajadora con diez días de antelación y que no podrá ser negado por la empresa, excepto que el mismo día lo haya pedido con antelación otra persona trabajadora del mismo departamento. Estos días no serán acumulables, y podrá ser denegado por parte de la empresa su disfrute durante el mes de agosto, Semana Santa, puentes y festivos, así como de viernes a domingo.
- n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Para establecer la relación de afinidad, se tendrán los mismos derechos, tanto si se trata de matrimonio como de parejas de hecho.

Artículo 45. Flexibilidad por conciliación

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio que tengan a su cargo hijos, hijas o menores de seis años en acogimiento familiar permanente o adoptivo, gozarán de un turno de trabajo adaptado al horario de guardería o centro de enseñanza donde acudan éstos. El tiempo a emplear con tal fin, que será el indispensable, se recuperará con posterioridad.

Artículo 46. Permiso de lactancia.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser acumulado en jornadas completas que se calcularán de la siguiente forma: 15 dividido por el porcentaje de jornada de la persona trabajadora = número de días naturales de permiso.

Artículo 47. Excedencias voluntarias.

La persona trabajadora que disfrute de una excedencia voluntaria de acuerdo con el artículo 46.2 del estatuto de los trabajadores tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante el periodo de un año, transcurrido este conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa de acuerdo con el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Licencia sin sueldo

Las personas trabajadoras, que lleven más de un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta un mes de duración, este permiso sin sueldo sólo podrá disfrutarse una vez al año, deberá ser solicitada por la persona trabajadora con una antelación mínima de un mes al comienzo de su disfrute y la empresa podrá negarla si otra persona trabajadora de la misma sección ha solicitado esta excedencia con anterioridad para disfrutarla en las mismas fechas o si coincidiera con los periodos de máxima actividad del negocio.

Artículo 49. Excedencia familiar especial.

Con motivo de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos, hijas y cónyuge), la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo de hasta cuatro meses de duración.

En caso de que la evolución del familiar enfermo sea favorable, la persona trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de que pase el periodo máximo de la excedencia, solicitándolo con siete días de antelación.

CAPÍTULO VI**CONDICIONES ECONÓMICAS****Artículo 50. Pago del salario.**

El pago de las nóminas se efectuará mensualmente antes del día 5 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario y previa justificación de su necesidad

Artículo 51. Conceptos económicos.

La retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio estará formada por Salario Base y Complementos

Artículo 52. Salario Base.

El Salario Base remunera el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada persona trabajadora, la cuantía del mismo se establece, en cantidad anual, en el Anexo III (Condiciones Económicas), en la que se incluye la cantidad correspondiente a gratificaciones extraordinarias.

El salario base se establece en función del nivel retributivo correspondiente a la categoría profesional de la persona trabajadora, de acuerdo al Anexo I (Niveles Retributivos), y la categoría de establecimiento en el que la persona trabajadora presta sus servicios, de acuerdo al Anexo II (Grupos de Establecimientos).

Artículo 53. Incrementos Salariales.

Los incrementos salariales serán:

- Del 1/1/2022 hasta el 30/9/2022 se mantienen las tablas salariales y conceptos económicos correspondientes al año 2021
- A partir de 1/10/2022: Incremento del 3% en todos los conceptos económicos del convenio a excepción del complemento personal (antigüedad consolidada).
- Año 2023: Incremento del 2% en todos los conceptos económicos del Convenio a excepción del complemento personal (antigüedad consolidada)
- Año 2024: Incremento del 2% en todos los conceptos económicos del Convenio a excepción del complemento personal (antigüedad consolidada)

Los atrasos a que dan lugar estas nuevas retribuciones se abonarán por las empresas junto a la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Claúsula de actualización.

En caso de que la suma del IPC interanual de los años 2023 y 2024 supere el 4% se procederá a actualizar las tablas del año 2024 con efectos al 1 de enero de 2025, sin que en ningún caso de esta actualización genere atrasos correspondientes a las retribuciones del año 2024.

Se tomará como base de cálculo para la actualización el importe de las retribuciones contenidas en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024, a las que se aplicará la diferencia entre el porcentaje en que haya incrementado el IPC del periodo señalado en el párrafo anterior y el 4% con un máximo, en todo caso, del 2,5%.

Artículo 54. Complemento Personal (Antigüedad consolidada) y Plus Compensatorio

1. Las personas trabajadoras mantienen el complemento personal derivado de la antigüedad en la cantidad consolidada en el periodo que va del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, de acuerdo a la tabla de antigüedad, que se reproduce en el Anexo IV de este convenio. Este complemento se percibirá por 14 pagas, tal y como se hacía en los convenios anteriores y no tiene la condición de revalorizable.

2. Todas las personas trabajadoras recibirán un plus compensatorio cuya cuantía aparece en el anexo III del presente convenio.

Artículo 55. Gratificaciones Extraordinarias.

El salario base y el plus compensatorio, se dividen en 12 mensualidades más 3 pagas extraordinarias, estas pagas se abonarán de la siguiente forma:

- Paga de Verano: se abonará el 20 de junio, correspondiente al primer semestre del año.
- Paga de Navidad: se abonará el 20 de diciembre, correspondiente al segundo semestre del año.
- Tercera Paga: se abonará un 50% el 20 de marzo (correspondiente al período entre el 1 de octubre del año anterior y el 31 de marzo del año en curso) y otro 50% el 20 de septiembre (correspondiente al período entre el 1 de abril y el 31 de octubre del año en curso).

Por acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, estas pagas extraordinarias podrán prorratearse mensualmente.

Artículo 56. Complemento Lineal de Convenio

Se establece un complemento lineal de convenio, que se abonará completo a todas las personas trabajadoras, cuya jornada supere las 40 horas mensuales o 440 horas anuales.

Este complemento sustituye a los antiguos conceptos de plus extrasalarial y plus de transporte.

Para jornadas que no superen la jornada establecida en el punto anterior se abonará en proporción al tiempo trabajado y exceptuando a los trabajadores contratados como "extras".

Artículo 57. Otros complementos.

1. Plus de calzado.

Dadas las especiales características personales del calzado de trabajo, aquellas personas trabajadoras que opten por adquirirlo por su cuenta, siguiendo las especificaciones de la empresa en materia de vestuario, recibirán un complemento de calzado.

2. Plus de mantenimiento de vestuario.

La conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo corresponde a las empresas, en caso contrario se abonará un complemento de conservación de uniforme a las personas trabajadoras.

3. Plus de formación.

Aquellas empresas que no acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 30 del presente convenio colectivo, deberán abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial. En todo caso las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán recabar información a la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar este plus de formación si hubiere lugar a ello.

Artículo 58. Alojamiento y Manutención.

Las personas trabajadoras que tengan derecho, según la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería, percibirán como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa la manutención y/o el alojamiento.

Estos complementos en especie podrán sustituirse por las cantidades mensuales establecidas en el Anexo III (Condiciones Económicas)

Artículo 59. Cálculo del salario hora.

El cálculo del salario hora para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se calculará de la siguiente fórmula:

- Salario Hora = $(SB + CLC + CPA + PCA) / HJA$
- SB: Salario Base Anual
- CLC: Complemento Lineal de Convenio Anual
- CPA: Complemento Personal de Antigüedad Consolidada Anual.
- PCA: Plus Compensatorio Anual
- HJA: Horas de Jornada Anual

Artículo 60. Complemento por horas extraordinarias.

Cuando los excesos de jornada establecidos en los artículos 41 (Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación), 42 (Trabajo nocturno) y 43 (Trabajo en festivos) de este convenio, se conviertan en horas extraordinarias, por no haber sido compensados en el plazo correspondiente, se abonarán con un precio del 175% de la hora ordinaria.

Artículo 61. Retribución de los contratos formativos.

Contrato para la adquisición de la práctica profesional:

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo profesionalmente en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato de formación en alternancia:

- La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60%) el primer año ni al setenta y cinco por ciento (75%) el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 62. Trabajo a porcentaje y abono de tronco.

Se respetará el percibo del salario de las personas trabajadoras que lo hagan a porcentaje, aplicándose lo establecido en la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería.

El abono de tronco se hará efectivo mensualmente por todas las empresas y revisado dentro de los cinco días últimos de cada mes y los cinco primeros del mes siguiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Primera. Cálculo de incrementos salariales.**

1. Salario base y plus compensatorio: A la cantidad anual del año anterior se le ha aplicado el incremento correspondiente, se ha dividido por 15 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 15, dando la cantidad anual del año.
2. Resto de complementos: A la cantidad anual del año anterior se le ha aplicado el incremento correspondiente, se ha dividido por 12 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 12, dando la cantidad anual del año.

Segunda. Legislación y normativa referenciada

Todas las referencias a legislación y normativa (Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería etc...) se refieren a los textos vigentes a fecha 1 de febrero de 2023.

ANEXO I
NIVELES SALARIALES

G.P.	CATEGORÍA PROFESIONAL	N.S.
A) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA.		
Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión		
1º	Jefe de recepción	I
1º	2º Jefe de recepción	
1º	Jefe comercial	
1º	Jefe de administración	
1º	Primer conserje	
2º	Recepcionista	II
2º	Conserje	
2º	Administrativo	
2º	Relaciones públicas	
2º	Comercial	
2º	Técnico de PRL	III
2º	Ayudante de recepción y/o conserjería	
2º	Telefonista	
2º	Ayudante administrativo	IV
3º	Auxiliar de recepción y conserjería	
G.P.	CATEGORÍA PROFESIONAL	N.S.
B) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA.		
Cocina y Economato		
1º	Jefe de cocina	I
1º	2ª Jefe de cocina	
1º	Jefe de catering	
2º	Jefe de partida	II
2º	Cocinero	
2º	Repostero	
2º	Encargado de economato	
2º	Ayudante de cocina	III
2º	Ayudante de economato	
3º	Auxiliar de cocina / economato	IV

ANEXO I
NIVELES SALARIALES

G.P.	CATEGORÍA PROFESIONAL	N.S.
------	-----------------------	------

C) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA.

Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering

1º	Jefe de restaurante o sala	I
1º	2º Jefe de restaurante o sala	
1º	Jefe de operaciones de catering	
1º	Gerente de centro	
2º	Jefe de sector	II
2º	Camarero	
2º	Barman	
2º	Sumiller	
2º	Jefe de sala de catering	
2º	Supervisor de catering	
2º	Supervisor de colectividades	
2º	Supervisor de restauración moderna	
2º	Preparador montador/a de catering	III
2º	Conductor equipo de catering	
2º	Preparador restauración moderna	
3º	Ayudante de camarero	
3º	Ayudante equipo catering	
3º	Monitor o cuidador de colectividades	
3º	Asistente colectividades	IV
3º	Asistente preparador/montador de catering	
3º	Asistente restauración moderna	

G.P.	CATEGORÍA PROFESIONAL	N.S.
------	-----------------------	------

D) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA.

Pisos y Limpieza

1º	Gobernante o encargado general	II
1º	Subgobernante o encargado de sección	
2º	Camarero de pisos	III
3º	Auxiliar de pisos y limpieza	IV

ANEXO I
NIVELES SALARIALES

G.P.	CATEGORÍA PROFESIONAL	N.S.
------	-----------------------	------

E) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA.

Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares

1º	Jefe de servicios de catering	I
1º	Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares	II
1º	Encargado de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
2º	Encargado de sección	
2º	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	III
2º	Especialista de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
3º	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	IV

G.P.	CATEGORÍA PROFESIONAL	N.S.
------	-----------------------	------

F) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA.

Servicios complementarios

1º	Responsable de servicios	I
2º	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	II
2º	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente)	III
3º	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).	IV

ANEXO II

GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS

Para la ordenación y clasificación de establecimientos se ha utilizado la siguiente normativa, ordenada de más reciente a menos reciente:

- Orden de 25/10/2006 (DOCM de 14 de noviembre de 2006) de la Consejería de Industria y Tecnología de Castilla-La Mancha.
- Decreto 93/2006 de 11 de julio (DOCM de 14 de julio de 2006) de la Consejería de Industria y Tecnología de Castilla-La Mancha.
- RD 2877/1982 de 15 de octubre (BOE de 9 de noviembre de 1992) del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.
- Decreto 4/1992 de 28 de enero (DOCM de 5 de febrero de 1992) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.
- Decreto 247/1991 de 18 de diciembre (DOCM de 31 de diciembre de 1991) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.
- Decreto 4/1989 de 16 de enero (DOCM de 31 de enero de 1989) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.
- RD 1634/1983 de 15 de junio (BOE de 17 de junio de 1983) del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.
- Nomenclator de Industrias y Actividades de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería de 28 de febrero de 1974 (BOE de 11 de marzo de 1974).
- Orden de 18/03/1965 (BOE de 29 de marzo de 1965) del Ministerio de Información y Turismo.
- Orden de 17/03/1965 (BOE de 29 de marzo de 1965) del Ministerio de Información y Turismo.

1. Establecimientos del grupo A:

- Catering, colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público.
- Hoteles y hoteles-apartamentos de 5 y 4 estrellas (categorías de lujo y primera).
- Camping de 4 y 3 tiendas (categorías de lujo y primera).
- Apartamentos turísticos de 4 y 3 llaves (categorías de lujo y primera).
- Ventas de Castilla-La Mancha.
- Casas rurales de 3 espigas (categoría de lujo).
- Restaurantes de 5 y 4 tenedores (categorías de lujo y primera).
- Cafeterías de 3 tazas (categoría especial). Bares-americanos y guisquerías (categoría de lujo).
- Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías especial y primera).
- Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías de lujo y primera).
- Casinos (categorías primera y segunda).
- Billares y salones de recreo.

2. Establecimientos del grupo B:

- Hoteles y hoteles-apartamentos de 3, 2 y 1 estrellas (categorías segunda, tercera y cuarta).
- Moteles.
- Hostales de 2 y 1 estrellas.
- Pensiones de 2 y 1 estrellas.
- Campings de 2 y 1 tiendas (categoría segunda y tercera).
- Apartamentos turísticos de 2 y 1 llaves (categoría segunda y tercera).
- Casas rurales de 2 y 1 espigas (categoría primera y segunda).
- Restaurantes de 3, 2 y 1 tenedores (categorías segunda, tercera y cuarta).
- Cafeterías de 2 y 1 tazas (categoría primera y segunda).
- Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías segunda, tercera y cuarta).
- Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías segunda y tercera).
- Casinos (categorías tercera y cuarta).

ANEXO III:

CONDICIONES ECONÓMICAS

AÑO 2022 Del 1 de enero al 30 de septiembre

(Se mantienen las tablas de 2021)

SALARIO BASE Y PLUS COMPENSATORIO (en 15 pagas)				
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		ESTABLECIMIENTOS GRUPO B	
	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)
I	14.812,65 €	1.296,15 €	14.778,30 €	1.293,15 €
II	14.480,25 €	1.267,05 €	14.409,75 €	1.260,90 €
III	14.149,80 €	1.238,10 €	14.026,20 €	1.227,30 €
IV	13.992,15 €	1.224,30 €	13.880,10 €	1.214,55 €

Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL	La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018		
	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)	1		887,16 €

OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)		
Art. 58.3	Complemento de Formación	251,52
Art. 58.2	Limpieza de uniformes	165,48
Art. 58.1	Complemento de calzado	41,88
Art. 59	Manutención	340,08
Art. 59	Alojamiento	582,48

ANEXO III:

CONDICIONES ECONÓMICAS

AÑO 2022 Del 1 de octubre al 31 de diciembre

(Incremento del 3% sobre las tablas de 2021)

SALARIO BASE Y PLUS COMPENSATORIO (en 15 pagas)				
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		ESTABLECIMIENTOS GRUPO B	
	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)
I	15.257,10 €	1.335,00 €	15.221,70 €	1.332,00 €
II	14.914,65 €	1.305,00 €	14.842,05 €	1.298,70 €
III	14.574,30 €	1.275,30 €	14.446,95 €	1.264,05 €
IV	14.411,85 €	1.261,05 €	14.296,50 €	1.251,00 €

Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL	La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018	
	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)	I	913,80 €

OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)		
Art. 58.3	Complemento de Formación	259,08 €
Art. 58.2	Limpieza de uniformes	170,40 €
Art. 58.1	Complemento de calzado	43,08 €
Art. 59	Manutención	350,28 €
Art. 59	Alojamiento	600,00 €

ANEXO III:

CONDICIONES ECONÓMICAS

AÑO 2023					
(Incremento del 2% sobre las tablas de 2022)					
SALARIO BASE Y PLUS COMPENSATORIO (en 15 pagas)					
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		ESTABLECIMIENTOS GRUPO B		
	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	
I	15.562,20 €	1.361,70 €	15.526,20 €	1.358,70 €	
II	15.213,00 €	1.331,10 €	15.138,90 €	1.324,65 €	
III	14.865,75 €	1.300,80 €	14.735,85 €	1.289,40 €	
IV	14.700,15 €	1.286,25 €	14.582,40 €	1.275,90 €	
Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL		La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018		
	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)			932,04 €	
OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)					
Art. 58.3	Complemento de Formación			264,24 €	
Art. 58.2	Limpieza de uniformes			173,76 €	
Art. 58.1	Complemento de calzado			43,92 €	
Art. 59	Manutención			357,24 €	
Art. 59	Alojamiento			612,00 €	

ANEXO III:
CONDICIONES ECONÓMICAS

AÑO 2024					
(Incremento del 2% sobre las tablas de 2023)					
SALARIO BASE Y PLUS COMPENSATORIO (en 15 pagas)					
NIVEL RETRIBUTIVO	ESTABLECIMIENTOS GRUPO A		ESTABLECIMIENTOS GRUPO B		
	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	Salario Base (Art. 52)	Plus Compensatorio (Art. 55)	
I	15.873,45 €	1.389,00 €	15.836,70 €	1.385,85 €	
II	15.517,20 €	1.357,65 €	15.441,75 €	1.351,20 €	
III	15.163,05 €	1.326,75 €	15.030,60 €	1.315,20 €	
IV	14.994,15 €	1.312,05 €	14.874,00 €	1.301,55 €	
Art. 57:	COMPLEMENTO PERSONAL		La antigüedad que consolidara en el período 2016/2017/2018		
	COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO (en 12 pagas)			950,64 €	
OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)					
Art. 58.3	Complemento de Formación			269,52 €	
Art. 58.2	Limpieza de uniformes			177,24 €	
Art. 58.1	Complemento de calzado			44,76 €	
Art. 59	Manutención			364,44 €	
Art. 59	Alojamiento			624,24 €	

ANEXO IV:

TABLA DE ANTIGÜEDAD HASTA EL AÑO 2016

Artículo 10°. Aumento periódico por tiempo de servicios

Los aumentos por antigüedad tendrán las cuantías siguientes:

- a) Un 3 por 100 al cumplirse 3 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- b) Un 8 por 100 al cumplirse 6 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- c) Un 16 por 100 al cumplirse 9 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- d) Un 22 por 100 al cumplirse 12 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- e) Un 29 por 100 al cumplirse 15 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- f) Un 36 por 100 al cumplirse 18 de años de ejercicio efectivo en la empresa.
- g) Un 41 por 100 al cumplirse 21 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- h) Un 45 por 100 al cumplirse 24 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- i) Un 48 por 100 al cumplirse 27 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- j) Un 50 por 100 al cumplirse 30 años de ejercicio efectivo en la empresa.

Estos porcentajes se calculan sobre el salario mensual del año en que se eliminó el complemento de antigüedad (2018) y se abonan por 14 pagas para lo cual se reproduce el salario base mensual del año 2018:

SALARIO BASE MENSUAL AÑO 2018		
NIVEL RET.	EST. GRUPO A	EST. GRUPO B
1	968,05 €	965,81 €
2	946,33 €	941,73 €
3	924,73 €	916,66 €
4	914,44 €	907,11 €