



## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el Texto del “Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo”, con nº de convenio colectivo 45000235011981, suscrito de una parte, por cuatro representantes de la empresa, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado inicialmente ante este Organismo el día 3/12/2022, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, (“DOCM” del 18 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 en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, (“D.O.C.M” del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

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

1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE TOLEDO

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1º.- Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad, y Consumo de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT) de Toledo y la Federación de Servicios de COMISIONES OBRERAS (CCOO-Servicios) de Toledo y, de otra parte, como representación empresarial, por la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE TOLEDO (AHT).

##### Artículo 2º.- Ámbito funcional

1.- El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y las personas trabajadoras dedicadas a las siguientes actividades:

- a) Sección Primera: Hoteles, Hostales, Moteles, Pensiones, Apartamentos Turísticos, Viviendas de Uso Turístico, Establecimientos de Alojamiento Rural, Hospederías, Albergues Turísticos y Campings.
- b) Sección Segunda: Restaurantes, Empresas de Catering, Pizzerías, Hamburgueserías, Bocaterías y otros establecimientos restauración moderna o comida rápida, todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.
- c) Sección Tercera: Cafeterías, Bares, Bares Especiales, Cervecerías, Chocolaterías, Heladerías, Locales de Degustaciones y similares.
- d) Sección Cuarta: Salas de Fiesta, Discotecas, Cafés-Teatro, Tablaos Flamencos, Salones de Baile y similares.
- e) Sección Quinta: Servicios de comidas y/o bebidas de Casinos, Billares y Salones de Recreo.

2.- En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en el vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH).

##### Artículo 3º.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

##### Artículo 4º.- Ámbito personal

1.- Se regirán por este Convenio, todas las empresas y las personas trabajadoras, que actualmente o mientras dure su vigencia, presten sus servicios en las empresas que se relacionan en el artículo 2º del mismo.

2.- Al personal que desarrolle su trabajo, total o parcialmente, en los grupos y categorías profesionales de las áreas funcionales primera, segunda, tercera y cuarta del vigente Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, que sean o estén contratados por cualquier empresa que preste sus servicios a las empresas recogidas en los ámbitos funcional y personal del presente convenio, a partir del 1 de enero de 2022 les serán de aplicación las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el presente Convenio Colectivo o el que fuese de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran personas trabajadoras contratadas directamente por dicha empresa principal.

A estos efectos se consideran condiciones laborales y de empleo esenciales las referidas a remuneración y cuantía salarial, condiciones de contratación, tiempo de trabajo y descanso, igualdad, protección de la maternidad, lactancia y paternidad y frente a riesgos laborales.

##### Artículo 5º.- Ámbito temporal



Salvo lo establecido en el artículo 38, la vigencia de este convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024. Una vez concluida la misma, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

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, con excepción de lo establecido en el artículo 38 bis del mismo.

#### Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad

1.- 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 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.

2.- La modificación o derogación de cualquiera de los preceptos jurídicos de ámbito superior a los que se hace referencia en el presente Convenio Colectivo, obligará a las partes firmantes del mismo a abrir una nueva negociación tendente a renegociar el contenido de las materias afectadas.

#### Artículo 7º.- Condiciones mínimas. Garantías. Compensación y Absorción

1.- 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.

2.- Las empresas respetarán las condiciones laborales y económicas más beneficiosas pactadas individual o colectivamente con las personas trabajadoras, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 8º.- Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo

1.- Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema 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 art. 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2.- 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 de 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.

3.- En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

4.- El acuerdo de inaplicación del convenio deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

#### Artículo 9º.- Convenio de empresa

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del presente convenio en las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.



e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 del citado Estatuto.

3.- A fin de que las partes negociadoras conozcan el marco regulatorio de las condiciones laborales del sector, las empresas vendrán obligadas a remitir a la Comisión Paritaria un ejemplar de su convenio de empresa firmado por las partes.

Artículo 10º.- Comisión Paritaria

A tenor de lo previsto en los artículos 85.3.e) y 91.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, la cual se regirá por las siguientes normas:

I.- Composición y Funciones:

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo y otros cuatro de la organización empresarial que suscribe el mismo, quienes nombrarán entre sí dos secretarios, pudiendo igualmente designar asesores permanentes u ocasionales. Las partes y, previa comunicación a la comisión, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

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

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Mediación en los problemas y cuestiones que le sean sometidos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- e) Realizar un seguimiento y, adoptar los acuerdos que procedan, sobre las cuestiones relativas a la Salud Laboral de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo.
- f) Conocer de los acuerdos de inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo, los cuales, solo serán efectivos cuando sean registrados ante la misma.
- g) Emitir "informe o dictamen no 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.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- i) Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

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

II.- Procedimiento:

1.- Las cuestiones de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita y su contenido será el necesario para su debido análisis y resolución, debiendo tener, como mínimo, el siguiente contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión Paritaria

2.- Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución de la cuestión planteada. La Comisión Paritaria podrá recabar de las partes cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto se otorgará un plazo no superior a cinco días hábiles, ampliable por igual período en función del contenido solicitado

3.- 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 expedita la vía administrativa o jurisdiccional competente.

IV.- Domicilio:

El domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente el de las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo:

- Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Toledo: Paseo de Recaredo núm. 2 45002 TOLEDO.
- Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Toledo: Cuesta de Carlos V núm. 1, planta 3ª 45001 TOLEDO.
- Federación de Servicios, Movilidad, y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Toledo: Cuesta de Carlos V núm. 1, planta 1ª 45001 TOLEDO.

Artículo 11º.- Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, publicado por la Resolución de 5 de marzo de 2014, vinculando



en consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación este Convenio.

## CAPÍTULO II CONTRATACIÓN Y EMPLEO

### Artículo 12º.- Principios generales

1.- La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos, con excepción del contrato de duración determinada por tiempo inferior a cuatro semanas y que se concierte para la prestación de los servicios a que se refiere el del presente Convenio Colectivo.

2.- La empresa entregará a la persona trabajadora una copia del contrato de trabajo.

3.- Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección de la empresa, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a recibir de la misma la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos.

### Artículo 13º.- Período de prueba

En esta materia será de aplicación lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería y que se transcribe en el Anexo II del presente Convenio.

### Artículo 14º.- Fomento de la estabilidad en el empleo

Las partes firmantes de este convenio y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

Primera.- Las empresas vendrán obligadas a cumplir como mínimo el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según la siguiente escala:

- De 5 a 15 trabajadores/as un 58 por 100.
- De 16 a 30 trabajadores/as un 68 por 100.
- A partir de 31 trabajadores/as un 78 por 100.

Las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo se computarán a los efectos del cálculo de porcentaje de plantilla fija.

A los efectos del cómputo práctico una persona trabajadora será siempre igual a la unidad y, en el supuesto de fracción, 0,50 personas trabajadoras o más, también tendrán la consideración de unidad. Para obtener la media anual se tomará como referencia el número de personas trabajadoras existentes al 31 de diciembre del año anterior y se computarán todas las personas trabajadoras fijas y con contratos formativos.

Las personas trabajadoras contratadas por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados durante el año anterior que sirve como período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora, ni las personas trabajadoras que realicen los servicios extraordinarios a que se refiere el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Se exceptúa la aplicación de lo señalado en el apartado primero las empresas o centros de trabajo de carácter temporal o esporádico.

Segunda.- Cuando las empresas opten por acogerse a la duración máxima prevista en el presente Convenio Colectivo para los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vendrán obligadas y al término de la misma a transformar, o en su caso, a suscribir con las personas trabajadoras un contrato de trabajo de naturaleza indefinida.

### Artículo 15º.- Vacantes

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes referidas a puestos de trabajos a jornada completa que se produzcan en la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo profesional y área profesional.

Cuando existe más de una persona trabajadora a tiempo parcial que opten a cubrir la vacante, la selección se realizará por la empresa con plena libertad de criterio.

### Artículo 16º.- Contrato eventual por circunstancias de la producción

A partir del 30 de marzo de 2022, en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales), que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 (contratos fijos-discontinuos), con las siguientes salvedades:

- La duración máxima de estos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la señalada en apartado a), podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de nueve meses.

En este caso, la empresa vendrá obligada a comunicar a la persona trabajadora con una antelación mínima de siete días su intención de prorrogarlo. La misma



comunicación se practicará en el supuesto de transformación o conversión en contrato por tiempo indefinido.

c) Cuando las circunstancias de la producción, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad se extiendan por un período a superior a nueve meses, cualquiera de las partes firmantes del presente pacto podrá solicitar de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que la duración máxima del contrato sea de doce meses.

2. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 17º.- Contrato fijo-discontinuo

1.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las partes acuerdan que por las propias peculiaridades del sector de la hostelería los contratos fijos-discontinuos podrán concertarse a tiempo parcial.

3.- El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas deberá realizarse por cualquier medio que deje constancia de su notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de su reincorporación y, deberá realizarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, susceptible de ser inferior, de mediar causas organizativas de la empresa, dadas las peculiaridades de la actividad del sector.

4.- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas por orden de antigüedad en la empresa, dentro de cada grupo profesional y área, siempre y cuando existan necesidades que justifiquen tal llamamiento.

Artículo 18º.- Contrato para adquirir una práctica profesional

El contrato para adquirir una práctica profesional, en adelante contrato en prácticas, podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como de quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral y se someterá en cuanto a su régimen legal a las prevenciones establecidas para el mismo en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especialidades:

Primera. - Duración: 1.- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de un año. Si el contrato se hubiere concentrado por una duración inferior a la máxima, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas del mismo, sin que la duración total supere la duración máxima establecida. Cuando las partes contratantes decidan concertar la última prórroga y llegado el vencimiento de la misma será de aplicación lo señalado en la regla 2ª del artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

2.- La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores conllevará la ampliación de la duración del contrato, si así se pacta expresamente por las partes.

Segunda. - Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación serán las siguientes:

a) Salario base: Un 95% para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso, la cuantía resultante incrementada con el plus de convenio podrá ser inferior al SMI vigente en cada momento.

b) Complementos: El complemento de antigüedad, el plus de finalización o plus de convenio, así como, el plus de transporte: Se abonará en las condiciones y cuantías establecidas en los Anexos IV, V, VI y VII del presente Convenio Colectivo.

c) Pagas Extraordinarias: Dos gratificaciones extraordinarias, pagaderas en los meses de julio y diciembre respectivamente, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base establecido en el presente apartado incrementado con el plus de finalización o en su caso el plus de convenio. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, el pago de las pagas extraordinarias se prorrateará en 12 mensualidades.

Artículo 19º.- Contrato de formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia para adquirir una práctica profesional, en adelante contrato de formación, se someterá en cuanto a su régimen legal a las prevenciones establecidas para el mismo en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especialidades:

Primera. - Duración: La duración mínima del contrato será de tres meses y la máxima de dos años. Si el contrato se hubiere concentrado por una duración inferior a la máxima, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas del mismo, sin que la duración total supere la duración máxima establecida. Cuando las partes



contratantes decidan concertar la última prórroga y llegado el vencimiento de la misma será de aplicación lo señalado en la regla 2ª del artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

2.- La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores conllevará la ampliación de la duración del contrato, si así se pacta expresamente por las partes.

Segunda. - Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación serán las siguientes:

a) Salario base: Un 90 y 95 por 100 durante el primer y segundo año del contrato respectivamente. Dicho porcentaje se aplicará sobre la totalidad de las percepciones salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo para la categoría profesional objeto de la formación y grupo de establecimiento.

En ningún caso, la cuantía resultante incrementada con el plus de convenio podrá ser inferior al SMI vigente en cada momento.

b) Plus de Transporte: Se percibirá por día efectivamente trabajado en la cuantía señalada en los Anexos IV, V, VI y VII de este Convenio.

Artículo 20º.- Servicios extraordinarios

La prestación de servicios extraordinarios se realizará conforme a las siguientes normas:

1ª Ámbito de aplicación: La presente regulación afecta y obliga a las empresas y establecimientos a las que resulta de aplicación el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo.

2ª Concepto: Se considerarán servicios extraordinarios de hostelería aquellos que por las especiales características de la prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, tales como banquetes, cócteles y celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por las personas trabajadoras ligadas a la empresa mediante contrato escrito, haciendo necesaria la contratación de personas trabajadoras ajenas a la misma con el fin de prestar tal servicio extraordinario.

3ª Duración: El servicio extra tendrá una duración no superior a ocho horas de trabajo efectivo, no computándose como tal el tiempo invertido en la comida o cena de la persona trabajadora.

4ª Contenido del servicio: Las funciones a realizar por la persona trabajadora serán las propias de su categoría profesional y no sólo se limitarán a la atención al cliente, sino que vendrán obligados a realizar la puesta a punto del servicio en lo referente a vajillas, mantelería, cristalería y cubertería, así como al desbrase.

5ª Comida: La comida o cena será facilitada por la empresa y el tiempo invertido en la misma no se computará como de trabajo efectivo.

6ª Ropa de Trabajo: El uniforme de las personas trabajadoras extra consistirá en camisa y chaquetilla blanca, pantalón, calcetines, y zapato negro y lazo blanco o negro y será de cuenta del trabajador. Cuando la empresa disponga que la "persona trabajadora extra" debe ir uniformada de manera diferente a la estipulada en el párrafo anterior, vendrá obligada a facilitar a éste la vestimenta adecuada.

7ª Retribución: El servicio extraordinario se remunerará conforme a las retribuciones fijadas en este Convenio en proporción a la duración del mismo.

El importe de la hora ordinaria será el producto de dividir la suma del importe anual del Salario Base, Complemento de Antigüedad, Plus de Convenio y Prorrata Pagas Extraordinarias, entre el número de horas de la jornada anual establecida en el artículo 26 del presente Convenio.

8ª Plus de transporte: Las personas trabajadoras y, con independencia de la duración del servicio extra, tendrá derecho a percibir el plus de transporte establecido en el artículo 42 del presente Convenio Colectivo.

Lo establecido en el presente artículo se aplicará a las personas trabajadoras de la empresa que, fuera de su jornada ordinaria de trabajo, presten "servicios extraordinarios" en la misma.

Artículo 21º.- Dimisión del trabajador

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.

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 del mismo el importe de un día salario por cada día de retraso en el preaviso.

Dicho descuento no será de aplicación cuando la dimisión de la persona trabajadora se produzca durante el período de prueba pactado por las partes.

Artículo 22º.- Jubilación parcial anticipada

1.- En esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 215.2 del 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 en relación con el artículo 12.6 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La persona trabajadora tendrá derecho a que la prestación de servicios objeto del contrato a tiempo parcial que se formalice conforme a lo señalado en el número anterior, se lleve a cabo de forma continuada en un solo período de tiempo, que será elegido por el empresario dentro del plazo pactado para la duración del contrato y, que, en todo caso, se iniciará durante los doce meses siguiente al comienzo del mismo.

Se reconoce a la empresa la posibilidad de solicitar del trabajador/a la acumulación a que se refiere el párrafo anterior.



### CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 23º.- Principios generales

La dirección, organización y control del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad del empresario o persona en quién éste delegue, viniendo obligado a comunicar los cambios sustanciales que se produzca en el mismo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la empresa, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

#### Artículo 24º.- Modificación de las condiciones de trabajo

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, conforme a las reglas establecidas en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25º.- Movilidad geográfica

En los supuestos de movilidad geográfica previstos en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as menores o personas mayores que precisen asistencia, tendrán derecho prioritario a la permanencia frente al resto de los trabajadores de la empresa.

### CAPÍTULO IV ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 26º.- Jornada

La jornada máxima anual de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo será de 1.788 horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 27º.- Calendario laboral

1.- Antes de cada 31 de diciembre la empresa vendrá obligada a elaborar el calendario laboral del siguiente año, el cual, deberá ser expuesto en lugar visible de cada centro de trabajo. En la elaboración del calendario laboral se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La duración tipo de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, todo ello sin perjuicio de lo señalado en el artículo siguiente.

b) La fijación de los turnos de trabajo. En este sentido y cuando la prestación del servicio se realice en jornada discontinua o partida, el número de turnos de trabajo que deberán realizar las personas trabajadoras no podrán exceder de dos, y entre ambos deberá mediar un descanso de, al menos, dos horas.

Como regla general y, salvo pacto expreso individual o de empresa en contrario, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial con una jornada diaria no superior a 4 horas de trabajo efectivo prestarán sus servicios en turno continuado.

c) El descanso semanal en los términos establecidos en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

d) El señalamiento de las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

e) El período de disfrute de las vacaciones.

2.- Sin perjuicio de que la realización del calendario laboral es una facultad exclusiva del empresario, éste, vendrá obligado a consultar previamente a los representantes de las personas trabajadoras su elaboración, a los efectos de que emitan informe sobre el mismo.

3.- En aras a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, las partes firmantes del presente Convenio recomiendan que en aquellas empresas que por estructura u organización de los recursos humanos sea posible, se confeccione semanalmente un cuadrante con los turnos de las personas trabajadoras.

Dicho cuadrante podrá ser modificado unilateralmente por la dirección de la empresa en función de que concurran circunstancias sobrevenidas que afecten a la disponibilidad de los/as trabajadores/as de cada centro de trabajo, tales como, ausencias por enfermedad, accidente, licencias, etc.

#### Artículo 28º.- Jornadas irregulares

1.- Las empresas y durante 70 días laborales al año podrán establecer una jornada de trabajo diario de hasta diez horas de trabajo efectivo, lo cual, podrá efectuarse conforme a las siguientes reglas:

1ª Cuando la jornada diaria alcance las diez horas diarias de trabajo efectivo, no podrán realizarse horas extraordinarias.

2ª La determinación de las fechas de los días laborables a que se refiere el número 1 se efectuará de la siguiente forma:

a) Treinta días serán fijados de mutuo acuerdo entre la empresa, las personas trabajadoras o sus representantes y deberán quedar especificados en el calendario laboral.

b) Cuarenta días serán fijados unilateralmente por la empresa y comunicados a las personas trabajadoras con una antelación mínima de cinco días respecto de cuando deba prestarse el servicio

3ª Las empresas y sus trabajadores/as o los representantes legales de los mismos podrán pactar un número superior de días laborables de los establecidos en el número 1. La fijación de las fechas se realizará en la forma y con la proporción prevista en el referido apartado, con el límite máximo de doce días al mes.

2.- En la realización de las jornadas irregulares reguladas en este precepto, se respetará, en todo caso, la jornada máxima anual prevista en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.



3.- Las menores de dieciocho años, embarazadas y mujeres en período de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Artículo 29º.- Horas extraordinarias

1.- Tendrán la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que superen la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada con carácter anual en el artículo 26.

2.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias, con un límite de 80 horas anuales, tendrá carácter voluntario. En todo caso, para el cálculo del importe de la hora ordinaria de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 20.7 del presente Convenio Colectivo.

3.- Las horas extraordinarias realizadas serán supervisadas por los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 30º.- Descanso semanal

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días libres, que como norma general se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo que, excepcionalmente concurran probadas razones técnicas, productivas u organizativas de cada centro de trabajo que lo impida; en cuyo caso se estará a lo pactado entre la empresa y los/as trabajadores/as, o en su caso, la representación sindical de éstos.

2.- No obstante, lo anterior, las partes negociadoras conviene que en los centros de trabajo con hasta diez personas trabajadoras, la empresa podrá optar por conceder a los trabajadores/as un descanso semanal de un día y medio junto con la compensación en metálico fijada en los Anexos IV, V, VI y VII. La libranza se disfrutará conforme a la regla establecida en número anterior.

3.- En todas aquellas empresas que se tenga por norma o costumbre efectuar las libranzas en sábados y domingos y, previa conformidad entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as, se establecerá un turno rotativo de forma que todos ellos participen equitativamente de dicha opción.

4.- Independientemente de lo expuesto en los números anteriores se garantiza a todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, el derecho a que su descanso semanal coincida con doce domingos al año, uno de los cuales será disfrutado ininterrumpidamente con el sábado que le preceda.

5.- La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los días festivos laborables que coincidan con la fecha de disfrute del descanso semanal.

Artículo 31º.- Prestación de servicios el 24 y 31 de diciembre

La prestación de servicios durante los días 24 y 31 de diciembre se ajustará a las siguientes normas:

1ª Con carácter general la jornada de trabajo concluirá a las 21:00 horas, procurándose que el día 24 no se presten servicios a partir de la citada hora.

2ª Cuando por razones de índole productiva, técnica, organizativa o de servicio, la empresa precise de las personas trabajadoras la prestación de servicios más allá de la hora anteriormente citada, se favorecerá la turnicidad, de manera que, quienes hayan prestado dicho servicio el día 24, no vendrán obligados a trabajar a partir de la citada hora del día 31 de diciembre.

En este caso, la persona trabajadora percibirá el complemento fijado en los Anexos IV, V, VI y VII por el día trabajado o el descanso compensatorio que pacten las partes.

3ª Cuando la estructura de la empresa no permita favorecer la turnicidad en los términos señalados en el apartado anterior y, la persona trabajadora venga obligada a prestar su trabajo el 24 y el 31 de diciembre por encima de la referida hora, aquélla compensará a éste con un complemento fijado en los Anexos IV, V, VI y VII por cada uno de los días trabajados, o con el descanso compensatorio que pacten las partes.

4ª Cuando la prestación de servicios sobrepase las 21:00 horas y afecte a dos turnos de trabajo, el complemento señalado en el apartado anterior sólo será percibido por las personas trabajadoras adscritas a uno de los turnos, concretamente, aquel que desarrolle una mayor parte de la jornada laboral en la franja horaria comprendida entre las 21:00 y las 24:00 horas.

5ª Lo dispuesto en los apartados precedentes no se aplicará a los Bares Especiales, Discotecas, Salas de Fiesta, Cafés-Teatro, etc.

Artículo 32º.- Trabajo en festivos

1.- Las empresas y por razones técnicas, productivas u organizativas podrán establecer la obligación de trabajar durante las fiestas laborables.

En este supuesto, la empresa y previo acuerdo con la persona trabajadora vendrá obligada a abonar cada uno de los días festivos trabajados con un complemento en la cuantía fijada en los Anexos IV, V, VI y VII del presente Convenio, o bien, conceder al trabajador/a un descanso compensatorio.

2.- Cuando la retribución de las fiestas laborables efectivamente trabajadas se efectúe mediante descanso compensatorio, éste, se complementará por cada día trabajado con la suma fijada en los citados Anexos IV, V, VI y VII, o incrementando en un 25 por 100 el período de descanso.

En defecto de acuerdo el abono de la fiesta laborable efectivamente trabajada será mediante descanso compensatorio en los términos fijados en este artículo.

2.- En cualquier caso, las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que sobre la compensación de los festivos hayan adquirido los/as trabajadores/as a su servicio.

Artículo 33º.- Vacaciones

1.- El período anual de vacaciones tendrá una duración de 31 días naturales para todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio.

2.- El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con



la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los/as trabajadores/as.

No obstante, lo anterior en aquellas empresas que, por su organización interna, necesidades de personal, número de personas trabajadoras y características temporales del negocio les fuera factible, podrán concertar con sus trabajadores/as el disfrute de 18 días de vacaciones entre las fechas del 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

En ningún caso y, salvo petición expresa de la persona trabajadora, las vacaciones podrán fraccionarse en más de dos períodos, salvo cuando a las mismas se adicionen como período de descanso ininterrumpido la totalidad de los días festivos que previene la legislación vigente y que hayan sido efectivamente trabajados, en cuyo caso, el disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse hasta en tres períodos.

3.- Las personas trabajadoras en situación de descanso por maternidad o paternidad tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones a la conclusión de dicho período de descanso, salvo que, que por mutuo acuerdo se pacte su disfrute en otra fecha.

4.- La remuneración de las personas trabajadoras durante el período de disfrute de las vacaciones será la establecida en el salario base fijado en el presente Convenio Colectivo, incrementado con el plus de finalización de servicios o plus de convenio y, en su caso, el complemento personal de antigüedad. Se respetarán aquellas formas de retribución de vacaciones que superen en cuantía lo establecido en el párrafo anterior.

5.- La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los días festivos laborables coincidentes durante el período de disfrute de las vacaciones.

6.- En todo caso se respetarán las condiciones superiores pactadas con anterioridad en el ámbito de las empresas.

#### Artículo 34º.- Licencias y permisos

1.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando se trate de pariente por afinidad la licencia tendrá una duración de dos días.

b) Un día por fallecimiento de parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad.

c) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los anteriores supuestos del presente apartado, la persona trabajadora podrá disfrutar de la licencia de forma discontinua, salvo que, concurran en la empresa razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan.

Cuando por alguno de los motivos señalado en los apartados anteriores la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá que existe necesidad de efectuar desplazamiento cuando la persona trabajadora haya de realizar un recorrido desde su domicilio habitual hasta el punto de destino en viaje de ida o vuelta de más de 100 kilómetros. Dicho límite kilométrico no operará cuando la necesidad de efectuar un desplazamiento venga motivada por la hospitalización por enfermedad grave de alguno de los parientes señalados anteriormente.

d) Asimismo, cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, la persona trabajadora, además, tendrá derecho a una licencia no retribuida de seis días, justificando documentalmente la causa que origina la misma y el desplazamiento efectuado.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones, siempre que el disfrute de éstas se haya pactado fraccionadamente.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del Artículo 37.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatutos de los Trabajadores.

g) Por el tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, viniendo las personas trabajadoras obligadas a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padre, madre y abuelos/as, ya lo sean por consanguinidad o afinidad.

j) Un día natural por el bautizo y/o comunión de hijos/as y nietos/as.

2.- Las parejas de hecho tendrán derecho al disfrute de los permisos enumerados en los apartados a), b), c), d), i) y j) del número anterior, siempre y cuando, acrediten dicha unión mediante la inscripción en el registro público correspondiente, o por cualquier otro medio, que permita constatar fehacientemente la misma.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



4.- El progenitor/a, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años de edad.

5. Asimismo las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de un día al año por asuntos propios, para cuyo disfrute se observarán las siguientes reglas:

a) Con la finalidad de no distorsionar el funcionamiento de la empresa, sólo podrá ser disfrutado por los trabajadores/as con arreglo a la siguiente escala:

- Un/a trabajador/a por día en departamentos que no superen los 15 empleados.
- Dos trabajadores/as por día en departamentos que dispongan entre 16 y 30 empleados.
- Tres trabajadores/as por día en departamentos de más de 30 empleados.

b) El trabajador/a vendrá obligado a preavisar con un mínimo de cinco días a la fecha prevista para el disfrute, gozando de preferencia quien haya comunicado en primer lugar el preaviso.

c) No podrá ser acumulado para su disfrute al descanso semanal o las vacaciones, ni podrá ser disfrutado en los puentes originados por la existencia de días festivos intercalados entre días laborables. Por el contrario, su disfrute sí podrá acumularse a la licencia establecida en el apartado b) y c) del número 1 del presente artículo.

d) El disfrute podrá ser fraccionado en horas, sin que en ningún caso la suma total de éstas supere el número de horas de la jornada diaria de trabajo que venga realizando el trabajador.

6.- Del mismo modo los trabajadores /as tendrán derecho a un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para:

- a) Asistir a tutorías escolares, con un máximo de tres anuales.
- b) Acompañar a consulta médica a las personas mayores que tengan a su cargo, circunstancia ésta última, que deberá ser acreditada ante la empresa.

En ambos casos y, a los efectos de que la empresa pueda organizar el servicio, la persona trabajadora vendrá obligada a comunicarle con la máxima antelación posible la fecha del disfrute del permiso.

Artículo 35º.- Permiso de lactancia

1.- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2.- La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, hasta un total de 112 horas.

En una jornada completa, las 112 horas corresponden a un permiso de 14 días laborables. A estos efectos se entenderá por jornada completa la que comprenda 8 horas diarias de trabajo efectivo.

En jornadas a tiempo parcial, los días de permiso retribuido se calcularán en proporción a la jornada que realicen diariamente.

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

Artículo 36º.- Personas Trabajadoras con hijos menores

1.- Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa la justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica de los menores de dieciséis años, para lo cual, será preciso justificar documentalmente ante la empresa la asistencia a la consulta y el tiempo invertido en la misma.

En el supuesto de que la prestación de servicios del padre y madre sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno ellos coincidan con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

2.- Cuando la consulta médica sea ante un médico especialista radicado fuera de la provincia de Toledo, la duración del permiso retribuido comprenderá el tiempo necesario para realizar la misma y se disfrutará conforme a las reglas establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 37º.- Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante toda la duración de la excedencia, que podrá ser de tres años para el cuidado de hijos/as y cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 37º bis. - Excedencia familiar especial

Con motivo de accidente o enfermedad grave que precise reposo, cuidados y tratamiento domiciliario de familiares de primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo por un período máximo de hasta tres meses de duración.



Sin la evolución del familiar fuera favorable, la persona trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes del cumplimiento del período de excedencia. En este caso, deberá solicitarlo a la empresa con una antelación mínima de diez días.

## CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 38º.- Incremento salarial

Los incrementos salariales para todos los conceptos económicos del presente Convenio, excepto el establecido en el artículo 31, serán los siguientes:

I. De 1 de enero al 30 de septiembre de 2022: Se mantienen las tablas del año 2021.

II. Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2022: Incremento del 3,00% sobre las tablas vigentes al 30 de septiembre de 2022.

III. Año 2023: Incremento del 2,50% sobre las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2022.

IV. Año 2024: Incremento del 2,50% sobre las tablas vigentes al 31 de diciembre 2023.

### Artículo 38º bis. - Cláusula de revisión salarial

1.- En el supuesto de que el Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024 experimentase una variación superior al 8,00%, se procederá a actualizar las tablas salariales del presente convenio con efectos al 1 de enero de 2025.

2.- Se tomará como base de cálculo para la actualización el importe de las retribuciones contenidas en las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2024, a las que se aplicará la diferencia entre el porcentaje en que se haya incrementado el IPC del periodo señalado en el párrafo anterior y un 8,00%, con un máximo, en todo caso, del 2%.

3.- El importe resultante de la actualización será el que sirva de base para la próxima negociación del Convenio Colectivo.

4.- La presente cláusula perderá su vigencia el 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de que su aplicación se demore hasta conocer con carácter definitivo la tasa de variación anual del IPC durante el período señalado en el número 1.

Consecuentemente con lo anterior, la conclusión de la vigencia del presente Convenio Colectivo conllevará la automática pérdida de vigencia de la presente cláusula, aun en el supuesto de se produjera la prórroga del Convenio por inexistencia de denuncia.

### Artículo 39º.- Salario base

El salario base convenio será durante la vigencia del Convenio Colectivo el establecido en las tablas salariales que como Anexos IV, V, VI y VII se incorporan al mismo.

### Artículo 40º.- Complemento de antigüedad

1.- Las personas trabajadoras que hayan adquirido el derecho a percibir el "complemento personal de antigüedad consolidado" continuarán percibiéndolo en la cuantía que lo vengan haciendo, incrementada en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base convenio. El importe a percibir por el citado complemento en ningún caso podrá superar el 50 por 100 del salario base convenio.

2.- Las personas trabajadoras que con anterioridad al 29 de junio de 1995 no vinieran percibiendo complemento de antigüedad o ésta fuera inferior a seis años, devengarán el mismo conforme a las cuantías y periodos señalados en los Anexos IV, V, VI y VII del presente Convenio Colectivo.

A todos los efectos prevenidos en este artículo, la antigüedad será considerada desde la fecha en que el trabajador/a comienza sus servicios en la empresa, aunque cambie por ascenso o cualquier otro motivo la categoría profesional.

### Artículo 41º.- Plus de convenio

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un plus de convenio en cuantía señalada en los Anexos IV, V, VI y VII.

El importe de dicho plus para los trabajadores/as a tiempo parcial será proporcional a la jornada de trabajo pactada.

### Artículo 42º.- Plus de transporte

Sin que quede condicionado a ninguna distancia desde el domicilio al lugar de trabajo, y debiendo abonarse por ello a todas las personas trabajadoras, se establece un plus de transporte por el importe que se detalla en los Anexos IV, V, VI y VII, que será satisfecho únicamente por día efectivamente trabajado.

### Artículo 43º.- Complemento de nocturnidad

1.- Las personas trabajadoras que presten servicios, al menos, durante dos terceras partes de su jornada ordinaria de trabajo en horas nocturnas y para empresas con ciclos productivos ininterrumpidos de veinticuatro horas, tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad por cada jornada de trabajo nocturna efectivamente realizada a partir de las 22'00 horas, por la cuantía establecida en los Anexos IV, V, VI y VII.

Los trabajos realizados con anterioridad a dicha hora y, aun teniendo la consideración legal de nocturnos, no devengarán complemento alguno al serles de aplicación lo dispuesto en el número siguiente.

2.- Las partes negociadoras manifiestan expresamente que los salarios fijados en el presente Convenio Colectivo y, con la excepción hecha anteriormente, han sido fijados atendiendo a la naturaleza nocturna de los trabajos en el sector de la hostelería.

### Artículo 44º.- Pago del salario



Como norma general el salario se abonará el último día de cada mes. Su pago podrá efectuarse en efectivo metálico, por cheque nominativo o transferencia bancaria y quedará documentando mediante la entrega a la persona trabajadora de una nómina o recibo individual equivalente.

Las personas trabajadoras y a cuenta de los salarios devengados podrán solicitar anticipos.

Artículo 45º.- Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, pagaderas en los meses de julio y diciembre respectivamente, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base, plus de convenio y, en su caso, con el complemento de antigüedad.

El devengo de las pagas extraordinarias es anual y, por acuerdo entre empresa y trabajador/a, su pago podrá prorratearse en doce mensualidades.

## CAPÍTULO VI. OTROS DERECHOS LABORALES

Artículo 46º.- Ropa de trabajo

1.- Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria, o su defecto, a indemnizar a la persona trabajadora por los gastos efectivamente realizados por el mismo en la adquisición de las prendas de trabajo; en este último caso el trabajador/a deberá acreditar documentalmente el gasto realizado.

En el supuesto del calzado de trabajo, la empresa y con la finalidad de facilitar la adquisición del mismo por parte de la persona trabajadora, vendrá obligada a indemnizar a éste en la suma que se determina en los Anexos IV, V, VI y VII.

2.- Las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vinieran proporcionando el calzado a sus trabajadores/as, se mantendrán en esta obligación sin necesidad de satisfacer la indemnización anteriormente referida.

3.- Por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, o sus representantes, se señalarán unos plazos mínimos de duración de los uniformes y ropas de trabajo, que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo.

Artículo 47º.- Servicios alimenticios

1.- Las personas trabajadoras que a continuación se determinan tendrán derecho a que la empresa y dentro de sus propias dependencias les facilite el desayuno, comida y/o cena, sin que, en ningún caso, los empleados que no hagan uso de este derecho puedan exigir su compensación en metálico.

A los anteriores efectos, las empresas establecerán el horario de desayuno, comida y cena del personal de la misma, de forma que, los trabajadores/as que se encuentren prestando servicios en dicho horario puedan ejercitar el derecho conferido en el párrafo anterior.

2.- Cuando se trate de personas trabajadoras que prestan su trabajo a jornada parcial y, ésta coincida con más de uno de los servicios alimenticios señalados anteriormente, sólo tendrán derecho a disfrutar, a su elección, de uno de ellos.

3.- El derecho establecido en el presente artículo afecta exclusivamente a los siguientes trabajadores/as y empresas:

a) Personal de recepción, contabilidad, conserjería, cocina, comedor, pisos, lencería y limpieza de los establecimientos de la sección primera que sirvan comidas. En los establecimientos de hospedaje que sirvan desayunos, los trabajadores/as tendrán derecho a que se les facilite el mismo.

b) Personal de comedor, varios y cocina, correspondientes a los establecimientos de la sección segunda.

c) Personal de cocina en cafeterías de la sección tercera que sirvan comidas y cuyo horario de trabajo coincida con el aludido servicio de comidas.

4.- El tiempo dedicado al desayuno, comida y/o cena no tendrá la consideración de trabajo efectivo, salvo que, en las empresas que así lo tengan establecido o lo establezcan

Artículo 48º.- Seguro de accidentes

La empresa vendrá obligada a suscribir un seguro de accidentes que cubra a las personas trabajadoras durante las 24 horas del día y, que garantice los riesgos de muerte e invalidez total, absoluta o gran invalidez por un importe de 17.000 euros y, la invalidez parcial según el baremo que se consigne en la propia póliza de seguro.

Artículo 49º.- Complemento por enfermedad y/o accidente

1.- En los casos de enfermedad común la empresa y a partir del 4º día de baja complementará a las personas trabajadoras las prestaciones por Incapacidad Temporal establecidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y legislación de desarrollo, hasta abonarle el 100 por 100 del salario base, el complemento de antigüedad, el plus de finalización, o en su caso el plus de convenio, la prorrata de pagas extras y aquellos otros conceptos retributivos derivados de la aplicación del artículo 42 del texto del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo de 25 de abril de 2007, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo nº 121, de 26 de mayo.

2.- Cuando la Incapacidad Temporal se derive de enfermedad profesional o accidente laboral el complemento establecido en el número anterior será abonado desde el primer día de la baja.

3.- El importe correspondiente a la prorrata de pagas extras abonada al trabajador/a durante la situación de Incapacidad Temporal a que se refiere el número anterior, le será descontada de la cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias que deba percibir conforme al artículo 45 del presente Convenio.



4.- El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones, conforme dispone el artículo 20.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, y a los mismos efectos el empresario podrá recabar la intervención de la inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social y/o de la Mutua Patronal.

Artículo 50º.- 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores llevan aparejado la extinción del contrato de trabajo, la empresa y siempre que su estructura, la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, procurará asignar al trabajador/a un puesto de trabajo más adecuado a su capacidad laboral; sin que en ningún caso ello suponga una reducción de sus remuneración, salvo en lo relativo a los complementos de puesto de trabajo.

### CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51º.- Régimen disciplinario

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

### CAPÍTULO VIII CLASIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 52º.- Clasificación profesional

En esta materia, y por aplicación del artículo 10.7 del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería, las partes negociadoras se remiten expresamente a los establecido en el mismo.

A los anteriores efectos y como Anexo I se reproduce el cuadro de grupos profesionales establecidos en dicho Acuerdo Laboral y su equivalencia con los niveles salariales del presente Convenio Colectivo.

Artículo 53º.- Formación profesional

En esta materia, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se remiten expresamente en esta materia a lo establecido en el vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 54º.- Permisos individuales de formación

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 29 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como, a lo dispuesto en los artículos 21, 22, 25 y 26 de la Orden TAS/2307/2007 de 27 de julio.

Artículo 55º.- Formación en materia de higiene alimentaria

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que por su actividad laboral tenga un contacto directo con los alimentos durante su preparación, transformación, elaboración, envasado, transporte y servicio al consumidor o a colectividades, deberá disponer y acreditar documentalmente ante la empresa, la debida formación en materia de higiene alimentaria y gestión de alérgenos específica de hostelería y comedores colectivos.

### CAPÍTULO IX SALUD LABORAL

Artículo 56º.- Salud laboral

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo, así como, en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 57º.- Vigilancia de la salud

Será de aplicación 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, como mínimo, a través de una revisión médica anual que tendrá carácter voluntario para el trabajador, 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. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa.

Artículo 58º.- Salud e higiene alimentaria

A los efectos de dar cumplimiento a la normativa en materia higiénico-sanitaria sobre manipulación de alimentos, las empresas, a través de sus servicios médicos, podrán exigir a la contratación de las personas trabajadoras o durante el periodo de prueba de los mismos, un examen médico a los solos efectos de detectar la posible existencia de enfermedades que pudieran redundar en perjuicio de la salud de los consumidores.



## CAPÍTULO X IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### Artículo 59º.- Relaciones laborales

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a organizaciones sindicales y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores/as han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

### Artículo 60º.- Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres

De conformidad con lo establecido en los números 3 y 8 del artículo 10 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo acuerdan expresamente que en esta materia será de directa aplicación lo dispuesto en los artículos 44 a 50 del mismo, ambos inclusive, o pacto colectivo que lo sustituya.

Artículo 61º.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería

Conforme a lo establecido en los números 3 y 8 del artículo 10 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, los firmantes de este Convenio acuerdan expresamente que esta materia será de aplicación directa lo señalado en el artículo 51 del mismo o pacto colectivo que lo sustituya.

## CAPÍTULO XI DERECHOS SINDICALES

### Artículo 62º.- Crédito horario

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para destinarlas al ejercicio de sus funciones de representación, las cuales, podrán ser utilizadas con carácter individual o acumularlas en la persona de uno o varios de los representantes sindicales; viniendo obligados a justificar documentalmente ante la empresa la utilización de las mismas, si así les fuera solicitado por esta última.

A los anteriores efectos las organizaciones sindicales deberán informar a las empresas de cuándo será utilizado el crédito horario de sus Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Cuando la representación sindical opte por acumular el crédito horario se deberá preavisar por escrito al empresario, al menos con veinte días de antelación a la fecha en la que vaya a tener lugar la acumulación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas. Esta facultad se ejercerá con criterios de moderación, de tal manera que por coincidencia de otras personas trabajadoras de la empresa no altere el normal funcionamiento del proceso productivo.

### Artículo 63º.- Asambleas

Las personas trabajadoras, previa comunicación escrita a la dirección de la empresa, podrán reunirse y celebrar asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales y sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

En todo caso, lo anteriormente convenido únicamente afectará a empresas de más de veinticinco trabajadores/as y cuando la urgencia del caso lo requiera, debiendo quedar siempre garantizando el normal funcionamiento de todos los servicios.

### Artículo 64º.- Derecho de información

Los representantes de los trabajadores/as tendrán acceso a conocer los boletines de cotización a la Seguridad Social, contratos de trabajo, finiquitos y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Disposición Adicional Primera. - Formación Profesional

1.- En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, las partes negociadoras del presente convenio estiman necesario contar con empresarios y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. Por ello, consideran que la activa participación en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo, así como, para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

De acuerdo con lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su intención de establecer un plus compensatorio de formación, que, desde la fecha, con la vigencia y cuantía que en su momento se determine, será abonado a los trabajadores/as por las empresas que a continuación se especifican:

a) La que no acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector en la provincia de Toledo, en los términos establecidos por el artículo 87.3.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.

b) Las que no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.

c) Aquellas que no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector.



2.- Para quedar excluido de esta obligación se establecen las siguientes formas de acreditación:

a) Mediante certificación expedida por la organización empresarial a que se refiere en la letra a) del número 1 de la presente disposición.

b) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua.

c) Mediante certificación expedida por organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos.

Dichas certificaciones serán visadas por la Comisión Paritaria y 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.- En todo caso las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar dicho plus si hubiere lugar a ello.

4.- Para la efectiva aplicación del plus compensatorio de formación será necesario que la misma tenga una duración mínima de 25 horas anuales. La negativa de la persona trabajadora a realizar la formación conllevará la pérdida del derecho a percibir dicho plus.

5.- El acuerdo por el que se establezca y apruebe el plus de compensatorio de formación será adoptado por la Comisión Paritaria a instancia de cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Por aplicación del contenido del artículo 86. 5º del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 82. 4.º del mismo cuerpo legal, el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al suscrito con fecha 20 de junio de 2018.



**ANEXO I**  
**GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

<b>ÁREA FUNCIONAL PRIMERA</b>			
<b>RECEPCIÓN-CONSEJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>			
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO DEL ALEH</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL SALARIAL</b>
Jefe de recepción	Jefe/a de recepción	1º	I
Segundo Jefe de recepción	2º Jefe/a de recepción	1º	I
-	Jefe/a comercial	1º	I
Contable Jefe de primera Jefe de segunda	Jefe/a administración	1º	I
Primer conserje de día Segundo conserje de día	Primer/a conserje	1º	I
Recepcionista Cajero (secciones 1ª y 2ª)	Recepcionista	2º	II
Conserje de noche Conserje (sección 8º)	Conserje	2º	II
Tenedor de cuentas clientes Interventor Contable Oficia 1ª Oficial 2ª Cajero (sección 6ª)	Administrativo/a	2º	II
-	Relaciones públicas	2º	II
-	Comercial	2º	II
-	Técnico/a de prevención de riesgos laborales	2º	II
Ayudante de recepción Ayudante de consejería Ayudante de conserje Intérprete Telefonista de 1ª y 2ª	Ayudante/a de recepción y/o consejería Telefonista	2º	III
Oficial de contabilidad Auxiliar de oficina y contabilidad Auxiliar de caja	Ayudante/a administrativo	2º	III
Portero Portero de coches Portero recibidor Portero de accesos Porrero de servicios Vigilantes de noche Ordenanza de salón Ascensorista Botones Cobrador Taquillero Aprendiz de recepción y contabilidad Mozo de equipajes para el interior Auxiliar de oficia	Auxiliar de recepción y consejería	3º	IV
Aspirante		-	-



<b>ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA</b>			
<b>COCINA Y ECONOMATO</b>			
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO DEL ALEH</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL SALARIAL</b>
Jefe de cocina	Jefe/a de cocina	1º	I
2º Jefe de cocina	2º Jefe/a de cocina	1º	I
-	Jefe de catering	1º	I
Jefe de partida	Jefe de partida	2º	II
Cocinero	Cocinero	2º	II
Repostero	Repostero/a	2º	II
Oficial repostero			
Encargado de economato y bodega	Encargado/a economato	2º	II
Bodeguero			
Encargado de almacén			
Ayudante de cocinero	Ayudante/a cocina	2º	III
Ayudante de repostero			
Cafetero			
Ayudante de economato y bodega	Ayudante de economato	2º	III
Mozo de almacén			
Marmitón	Auxiliar cocina/economato	3º	IV
Pinche			
Ayudante de cafetero			
Fregador			
Encargado de fregador			
Personal de platería			
Aprendiz de cocina			



ÁREA FUNCIONAL TERCERA			
RESTAURANTE, SALA, BARRA Y SIMILARES, COLECTIVIDADES Y PISTA PARA CATERING			
EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA	OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO DEL ALEH	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL
Jefe de sala Jefe de comedor o maestresala 1º encargado de mostrador 1º encargado Primer jefe de sala	Jefe/a restaurante o sala	1º	I
2º Jefe de comedor 2º Encargado de mostrador 2º Encargado Segundo jefe de comedor Segundo jefe de sala Mayordomo de pisos	2º Jefe/a restaurante o sala	1º	I
Jefe de operaciones	Jefe/a de operaciones catering	1º	I
-	Gerente de centro	1º	I
Jefe de sector	Jefe/a sector	2º	II
Camarero Dependiente de 1ª Dependiente Cajero de comedor Camarero de pisos Planchista	Camarero	2º	II
Barman 2º Barman	Barman/Barwoman	2º	II
Sumiller	Sumiller/a	2º	II
Supervisor Ayudante de supervisor	Supervisor/a catering	2º	II
-	Supervisor/a restauración moderna	2º	II
Ayudante de camarero Ayudante Ayudante planchista Ayudante de barman Ayudante de dependiente Dependiente de segunda Dependiente Ayudante de pisos Aprendiz Aprendiz de camarero	Ayudante/a camarero/a	3º	III
Preparador	Preparador/a montador/a catering	2º	III
-	Conductor/a equipo catering	2º	III
Ayudante de equipo	Ayudante/a equipo catering	3º	III
-	Preparador/a restauración moderna	2º	III
-	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3º	IV
-	Asistente colectividades	3º	IV
Ayudante de preparación	Asistente preparador/montador	3º	IV



<b>ÁREA FUNCIONAL CUARTA</b>			
<b>PISOS Y LIMPIEZA</b>			
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO DEL ALEH</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL SALARIAL</b>
Encargada general o gobernanta de primera	Gobernante/a o Encargado/a general	1º	I
Gobernanta de segunda Encargada de lencería Encargada de lencería o lavadero	Subgobernante/a o Encargado/a sección	1º	I
Lencera Camarera de pisos Planchadora, costurera, lavandera y zurcidora	Camarero/a pisos	2º	III
Personal de limpieza Limpiadora Mozo de habitación Mozo de lavandería	Auxiliar pisos y limpieza	3º	IV

<b>ÁREA FUNCIONAL QUINTA</b>			
<b>SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES</b>			
<b>EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA</b>	<b>OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO DEL ALEH</b>	<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL SALARIAL</b>
-	Jefe/a servicio catering	1º	I
Encargado de trabajos	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnico catering; o flota; o instalaciones y edificios	1º	II
Encargado de sala	Encargado/a sección	2º	II
Mecánico o calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios)	2º	III
Ayudante de mecánico o calefactor Ayudante Ayudante de ebanista, carpintero, electricista, albañil y pintor Mozo de billar o salón de recreo Guarda del exterior	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	3º	IV



ÁREA FUNCIONAL SEXTA			
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES			
EXTINTA ORDENANZA LABORAL DE HOSTELERÍA	OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO DEL ALEH	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL
Áreas de nueva creación	Responsable de servicio	1º	I
	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2º	II
	Especialista servicios (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidro terapeuta y especialista atención al cliente)	2º	III
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	3º	IV

### ANEXO II PERÍODO DE PRUEBA

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	Grupo 1º de todas las áreas Grupo 2º del área 5ª	Grupo 2º de todas las áreas, excepción del área 5ª	Grupo 3º de todas las áreas
Por tiempo indefinido y fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

### ANEXO III GRUPO DE ESTABLECIMIENTOS

<b>GRUPO "A"</b>	Hoteles de 5 estrellas. Restaurantes de 5 tenedores. Casino de 1ª categoría. Discotecas y Salas de fiestas de lujo.
<b>GRUPO "B"</b>	Hoteles de 4 estrellas. Moteles de 4 estrellas. Apartamentos Turísticos de 4 llaves. Campings de 5 y 4 estrellas. Restaurantes de 4 tenedores. Cafés y Bares especiales.
<b>GRUPO "C"</b>	Hoteles de 3 y 2 estrellas. Moteles. Hostales de 2 estrellas. Apartamentos Turísticos de 3 y 2 llaves. Hospederías, Campings de 3 y 2 estrellas. Casinos de 2ª y 3ª. Salas de fiesta y Discotecas de 1ª y 2ª. Restaurantes de 3 y 2 tenedores. Cafeterías de 3 y 2 tazas. Cervecerías. Bares de 1ª y 2ª
<b>GRUPO "D"</b>	Hoteles y Hostales de 1 estrella. Pensiones de 2 y 1 estrellas. Apartamentos turísticos de 1 llave. Vivienda de uso turístico. Albergues turísticos. Casas rurales. Campings de 1 estrella. Salas de fiesta y Discotecas de 3ª. Restaurantes de 1 tenedor. Cafeterías de 1 taza. Bares de 3ª y 4ª. Empresas de catering.



**ANEXO IV**  
**RETRIBUCIONES AÑO 2022**  
Del 1 de enero al 30 de septiembre de 2022

1.- Salario base

NIVEL	GRUPO DE ESTABLECIMIENTOS			
	SALARIAL	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C
I	1.132,06	1.118,02	1.108,77	1.089,95
II	1.094,62	1.080,54	1.071,21	1.052,39
III	1.071,65	1.058,99	1.052,39	1.033,65
IV	1.057,07	1.043,01	1.033,65	1.014,88

2.- Complemento de antigüedad

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "A"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	21,19	20,48	20,05	19,75
5	52,76	51,01	49,95	49,27
8	84,33	81,56	79,85	78,75
11	115,92	112,1	109,73	108,26
14	147,19	142,32	139,31	137,43
17	179,21	173,28	169,65	167,36
20	221,12	203,83	199,55	196,81
23	242,38	234,37	229,45	226,33
24	252,79	244,42	239,3	236,05
25	262,8	254,6	249,26	245,88

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "B"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	20,83	20,07	19,65	19,33
5	52,06	50,18	49,12	48,33
8	83,29	80,29	78,58	77,29
11	114,53	110,39	108,04	106,28
14	145,77	140,53	137,53	135,26
17	177,02	170,64	166,94	164,24
20	208,23	200,77	196,44	193,24
23	239,48	230,86	225,91	222,24
24	249,89	240,94	235,73	231,89
25	260,32	250,96	245,54	241,53

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "C"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	20,63	19,89	19,52	19,14
5	51,59	49,73	48,79	47,86
8	82,56	79,55	78,03	76,55
11	113,51	109,4	107,33	105,24
14	144,47	139,22	136,57	134,01
17	175,45	169,03	165,83	162,67



ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "C"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
20	206,4	198,87	195,12	191,34
23	237,35	228,69	224,39	220,08
24	247,66	238,67	234,12	229,64
25	257,99	248,58	243,89	239,22

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "D"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	20,27	19,52	19,14	18,73
5	50,64	48,8	47,86	46,91
8	81,03	78,03	76,55	75,05
11	111,45	107,33	105,24	103,2
14	140,89	136,58	133,96	131,34
17	172,24	165,84	162,67	159,47
20	202,61	195,11	191,34	187,63
23	233,02	224,39	220,08	215,76
24	243,12	234,12	229,65	225,15
25	253,31	243,89	239	234,54

### 3.- Otras retribuciones e indemnizaciones

OTROS COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES	EUROS
Plus Convenio	28,06
Plus Transporte	3,49
Complemento 24 o 31 de diciembre	55,00
Complemento Festivos Trabajados (art. 30,1, párrafo primero)	67,03
Complemento Festivos Trabajados (art. 30,1, párrafo segundo)	16,81
Complemento Nocturnidad	7,34
Indemnización Calzado	4,58
Compensación libranza 1,5 días	21,76

## ANEXO V

### RETRIBUCIONES AÑO 2022

Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2022

#### 1.- Salario base

NIVEL	GRUPO DE ESTABLECIMIENTOS				
	SALARIAL	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
I	1.166,02	1.151,56	1.142,03	1.122,65	1.122,65
II	1.127,46	1.112,96	1.103,35	1.083,96	1.083,96
III	1.103,80	1.090,76	1.083,96	1.064,66	1.064,66
IV	1.088,78	1.074,30	1.064,66	1.045,33	1.045,33



## 2.- Complemento de antigüedad

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "A"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	21,83	21,09	20,65	20,34
5	54,34	52,54	51,45	50,75
8	86,86	84,01	82,25	81,11
11	119,40	115,46	113,02	111,51
14	151,61	146,59	143,49	141,55
17	184,59	178,48	174,74	172,38
20	227,75	209,94	205,54	202,71
23	249,65	241,40	236,33	233,12
24	260,37	251,75	246,48	243,13
25	270,68	262,24	256,74	253,26

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "B"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	21,45	20,67	20,24	19,91
5	53,62	51,69	50,59	49,78
8	85,79	82,70	80,94	79,61
11	117,97	113,70	111,28	109,47
14	150,14	144,75	141,66	139,32
17	182,33	175,76	171,95	169,17
20	214,48	206,79	202,33	199,04
23	246,66	237,79	232,69	228,91
24	257,39	248,17	242,80	238,85
25	268,13	258,49	252,91	248,78

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "C"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	21,25	20,49	20,11	19,71
5	53,14	51,22	50,25	49,30
8	85,04	81,94	80,37	78,85
11	116,92	112,68	110,55	108,40
14	148,80	143,40	140,67	138,03
17	180,71	174,10	170,80	167,55
20	212,59	204,84	200,97	197,08
23	244,47	235,55	231,12	226,68
24	255,09	245,83	241,14	236,53
25	265,73	256,04	251,21	246,40

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "D"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	20,88	20,11	19,71	19,29
5	52,16	50,26	49,30	48,32
8	83,46	80,37	78,85	77,30
11	114,79	110,55	108,40	106,30
14	145,12	140,68	137,98	135,28



ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "D"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
17	177,41	170,82	167,55	164,25
20	208,69	200,96	197,08	193,26
23	240,01	231,12	226,68	222,23
24	250,41	241,14	236,54	231,90
25	260,91	251,21	246,17	241,58

### 3.-Otras retribuciones e indemnizaciones

OTROS COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES	EUROS
Plus Convenio	28,90
Plus Transporte	3,60
Complemento 24 o 31 de diciembre	58,00
Complemento Festivos Trabajados (art. 30,1, párrafo primero)	69,04
Complemento Festivos Trabajados (art. 30,1, párrafo segundo)	17,31
Complemento Nocturnidad	7,57
Indemnización Calzado	4,72
Compensación libranza 1,5 días	22,42

## ANEXO VI RETRIBUCIONES AÑO 2023

### 1.- Salario base

NIVEL	GRUPO DE ESTABLECIMIENTOS				
	SALARIAL	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
I	1.195,17	1.180,35	1.170,58	1.150,71	1.150,71
II	1.155,65	1.140,78	1.130,93	1.111,06	1.111,06
III	1.131,39	1.118,03	1.111,06	1.091,28	1.091,28
IV	1.116,00	1.101,16	1.091,28	1.071,46	1.071,46

### 2.- Complemento de antigüedad

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "A"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	22,37	21,62	21,17	20,85
5	55,70	53,85	52,73	52,02
8	89,03	86,11	84,30	83,14
11	122,38	118,35	115,85	114,30
14	155,40	150,25	147,08	145,09
17	189,20	182,94	179,11	176,69
20	233,45	215,19	210,67	207,78
23	255,89	247,44	242,24	238,95
24	266,88	258,05	252,64	249,21
25	277,45	268,79	263,16	259,59



ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "B"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	21,99	21,19	20,75	20,41
5	54,96	52,98	51,86	51,02
8	87,93	84,77	82,96	81,60
11	120,92	116,54	114,06	112,21
14	153,90	148,36	145,20	142,80
17	186,89	180,15	176,25	173,40
20	219,84	211,96	207,39	204,01
23	252,83	243,73	238,50	234,63
24	263,82	254,37	248,87	244,82
25	274,83	264,95	259,23	255,00

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "C"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	21,78	21,00	20,61	20,21
5	54,47	52,50	51,51	50,53
8	87,16	83,98	82,38	80,82
11	119,84	115,50	113,31	111,11
14	152,52	146,98	144,18	141,48
17	185,23	178,45	175,08	171,74
20	217,91	209,96	206,00	202,01
23	250,58	241,44	236,90	232,35
24	261,47	251,98	247,17	242,44
25	272,37	262,44	257,49	252,56

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "D"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	21,40	20,61	20,21	19,77
5	53,46	51,52	50,53	49,53
8	85,55	82,38	80,82	79,23
11	117,66	113,31	111,11	108,95
14	148,74	144,19	141,43	138,66
17	181,84	175,09	171,74	168,36
20	213,91	205,99	202,01	198,09
23	246,01	236,90	232,35	227,79
24	256,67	247,17	242,45	237,70
25	267,43	257,49	252,32	247,62

### 3.- Otras retribuciones e indemnizaciones

OTROS COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES	EUROS
Plus Convenio	29,62
Plus Transporte	3,69
Complemento 24 o 31 de diciembre	61,00
Complemento Festivos Trabajados (art. 30,1, párrafo primero)	70,76



OTROS COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES	EUROS
Complemento Festivos Trabajados (art. 30,1, párrafo segundo)	17,75
Complemento Nocturnidad	7,75
Indemnización Calzado	4,84
Compensación libranza 1,5 días	22,98

**ANEXO VII**  
**RETRIBUCIONES AÑO 2024**

1.- Salario base

NIVEL SALARIAL	GRUPO DE ESTABLECIMIENTOS			
	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
I	1.225,05	1.209,86	1.199,85	1.179,48
II	1.184,54	1.169,30	1.159,20	1.138,84
III	1.159,68	1.145,98	1.138,84	1.118,56
IV	1.143,90	1.128,69	1.118,56	1.098,25

2.- Complemento de antigüedad

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "A"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	22,93	22,16	21,70	21,37
5	57,09	55,20	54,05	53,32
8	91,26	88,26	86,41	85,22
11	125,44	121,31	118,74	117,15
14	159,28	154,01	150,75	148,72
17	193,93	187,51	183,59	181,11
20	239,28	220,57	215,94	212,98
23	262,29	253,62	248,30	244,92
24	273,56	264,50	258,96	255,44
25	284,39	275,51	269,74	266,08

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "B"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	22,54	21,72	21,26	20,92
5	56,34	54,30	53,15	52,30
8	90,13	86,89	85,03	83,64
11	123,94	119,46	116,91	115,01
14	157,74	152,07	148,83	146,37
17	191,56	184,66	180,65	177,73
20	225,33	217,26	212,58	209,11
23	259,15	249,82	244,47	240,50
24	270,42	260,73	255,09	250,94
25	281,70	271,57	265,71	261,37



ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "C"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	22,32	21,52	21,12	20,71
5	55,83	53,82	52,80	51,79
8	89,34	86,08	84,44	82,84
11	122,83	118,39	116,15	113,88
14	156,34	150,66	147,79	145,02
17	189,86	182,91	179,45	176,03
20	223,35	215,21	211,15	207,06
23	256,85	247,48	242,82	238,16
24	268,00	258,28	253,35	248,50
25	279,18	269,00	263,92	258,87

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "D"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	21,94	21,12	20,71	20,27
5	54,80	52,81	51,79	50,76
8	87,69	84,44	82,84	81,21
11	120,60	116,15	113,88	111,68
14	152,46	147,80	144,96	142,13
17	186,39	179,46	176,03	172,57
20	219,25	211,14	207,06	203,04
23	252,16	242,82	238,16	233,48
24	263,09	253,35	248,51	243,64
25	274,12	263,92	258,63	253,81

### 3.-Otras retribuciones e indemnizaciones

OTROS COMPLEMENTOS E INDEMNIZACIONES	EUROS
Plus Convenio	30,36
Plus Transporte	3,78
Complemento 24 o 31 de diciembre	64,00
Complemento Festivos Trabajados (art. 30,1, párrafo primero)	72,53
Complemento Festivos Trabajados (art. 30,1, párrafo segundo)	18,19
Complemento Nocturnidad	7,95
Indemnización Calzado	4,96
Compensación libranza 1,5 días	23,55

Toledo 16 de diciembre de 2022.-El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-6692