



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Hostelería, con código de convenio 02000285011981, para el período 01/01/2014 al 31/12/2016 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en los artículos 3.d) y 13.2 del Decreto 81/2015, de 14 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 y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Hostelería, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2014/2016

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Partes signatarias

El presente Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Albacete, ha sido negociado y suscrito por la parte social, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios) y Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de los Trabajadores (SMC-UGT) y por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Albacete (APEHT).

Artículo 2.– Ámbito funcional y personal

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

Artículo 3.– Ámbito territorial

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

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

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016. Una vez finalizada su vigencia, 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 inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5.– Absorción de mejoras

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedidas a sus trabajadores las empresas con anterioridad a la fecha del Convenio. Asimismo, serán absorbibles los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento, calculadas en cómputo anual.

Artículo 6.– Condiciones más beneficiosas

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que tuvieran concedidas las empresas a sus trabajadores.

Artículo 7.– Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3.e) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, y otros cuatro de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar a un presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por mayoría

simple. Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo.
- f) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del convenio colectivo, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- g) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- i) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

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

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia, a la autoridad y jurisdicción laboral.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 30 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, a excepción de lo dispuesto en el artículo 8 Cláusula de inaplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será el de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Albacete, sita en la calle Mariana Pineda, n.º 28.

Artículo 8.- Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

El procedimiento lo iniciará la dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores y, simultáneamente, a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo. La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la efectuada a los representantes de los trabajadores.

En las empresas donde no exista representación sindical enviarán la comunicación de tal decisión a la Comisión Paritaria, siendo esta la que resuelva dicha situación.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para los trabajadores afectados. Dicho período vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el período de consultas, las empresas deberán presentar y entregar obligatoriamente, al inicio del período de consultas, la siguiente documentación: Memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro.

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condicio-



nes de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 9.– Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores/as representados/as, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 10.– Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento (ALEH), al Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 11.– Estabilidad en el empleo

Las empresas de seis o más trabajadores estarán obligadas a cumplir con el 60 % de plantilla fija en proporción a la media anual.

A los efectos del cómputo práctico un trabajador será siempre igual a la unidad y, en el supuesto de fracción, 0,50 trabajadores o más también tendrán la consideración de unidad.

Para obtener la media anual se tomará como referencia el número de trabajadores existentes al 31 de diciembre del año anterior y se computarán todos los trabajadores fijos y aquellos con contratos de naturaleza temporal superior a un año, incluidos los formativos. Los trabajadores contratados 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 computarán como un trabajador más.

A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios.

Artículo 12.– Provisión de vacantes

Con objeto de no restringir puestos de trabajo, las plazas vacantes que se produzcan en las plantillas, a no ser que proceda la amortización reglamentaria, serán cubiertas obligatoriamente por las empresas, bien con personal que ya preste servicios en la misma con la adecuada preparación los cuales tendrían preferencia, o con otros trabajadores. Como es obvio, el trabajador de la empresa que ocupe definitivamente la vacante se considerará ascendido a la nueva categoría, percibiendo los haberes de la misma.

Artículo 13.– Período de prueba



Se estará a lo establecido en el ALEH vigente en cada momento.

Artículo 14.– Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo establecido en el ALEH vigente en cada momento. Su duración máxima será de dos años.

Artículo 15.– Contrato en prácticas

Se estará a lo establecido en el ALEH vigente en cada momento.

Artículo 16.– Contrato eventual

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos eventuales podrán celebrarse por una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 17.– Servicios extraordinarios

Se consideran servicios extraordinarios de hostelería aquellos que por las especiales características de la prestación, duración breve, número de comensales o clientes, tales como banquetes, celebraciones sociales, cócteles, refuerzos de fin de semana, etc., entre otros, no pudieran ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa como plantilla haciendo necesaria la contratación de trabajadores ajenos a la misma, a los solos efectos de prestar tal servicio extraordinario, que queda fuera del trabajo fijo y periódico de la actividad normal de la empresa.

La contratación de trabajadores para la prestación de estos servicios extraordinarios, se realizará de forma escrita y bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, dadas sus especiales características.

Artículo 18.– Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social

Se estará en lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Artículo 19.– Dimisión del trabajador

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para el cese, excepto en el período de prueba que será de un día.

El incumplimiento por parte del trabajador 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 de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 20.– Jubilación anticipada

Cuando un trabajador se jubile anticipadamente, la empresa afectada por dicha jubilación se compromete y obliga a contratar un trabajador por seis meses como mínimo, en la categoría que estime conveniente la empresa.

Las empresas y trabajadores afectadas por el presente Convenio y, siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre jubilación anticipada, así como, lo previsto para la jubilación parcial y el contrato de relevo, de acuerdo a la legislación laboral y de Seguridad Social vigente en cada momento.

Artículo 21.– Clasificación profesional y estructuración de plantillas

1. La clasificación profesional de los trabajadores en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

2. Las empresas por centros de trabajo vinculadas al presente Convenio se obligan como mínimo a:

– Tener por cada tres ayudantes de camarero, un camarero, es decir un 25 % (excluyendo del cómputo a los aprendices).

– Tener por cada dos ayudantes de cocina, un cocinero, es decir un 33 % (excluyendo del cómputo los aprendices).

Estos porcentajes se calcularán para trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a cuatro meses y quince días.

CAPÍTULO III

JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 22.– Jornada laboral

La jornada anual queda establecida en 1.798 horas efectivas de trabajo.

A consecuencia de las reducciones de jornada de años anteriores, los trabajadores disfrutarán de tres días de descanso al año. Previo acuerdo entre empresa y trabajador se pactará la fecha de su disfrute en días de vacaciones o días libres.

Siempre que la jornada diaria de trabajo exceda de las seis horas, deberá establecerse un período de descanso retribuido de veinte minutos para la comida y en la misma cuantía para la cena, siempre que se realicen en el centro de trabajo.

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

Artículo 23.– Vacaciones

Todos los trabajadores, sin distinción de categorías ni de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un período de vacaciones al año de 30 días naturales.

Sobre la fecha de disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del ET (RCL 1995, 997), no pudiéndose compensar las mismas en metálico, salvo en el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa con anterioridad a la fecha acordada para el disfrute.

El período vacacional a que se hace referencia en el presente artículo se entiende por años de servicios naturales completos de forma que el trabajador que permanezca en la empresa por tiempo inferior a un año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al período trabajado.

Las empresas, junto con los comités de empresa o delegados de personal, confeccionarán un calendario para el disfrute de las vacaciones que se hará en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación del decreto regulador de las fiestas de carácter general, exponiéndose en el tablón de anuncios con una antelación mínima de dos meses, siempre que sea posible dada la fecha de publicación del calendario de fiestas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 24.– Permisos y licencias

1.– El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día si es en la localidad, dos días en la provincia, y tres días en el resto de España.
- c) Por nacimiento o adopción de hijo tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Por fallecimiento de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, tres días, y cuatro en el caso de desplazamiento, según a lo establecido en el ET (RCL 1995, 997).
- e) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro en caso de desplazamiento.



- f) Por comunión de hijos, un día.
- g) Por concurrencia a exámenes el tiempo imprescindible.
- h) Por bautizo de hijos, un día.
- i) Por cambio de domicilio, dos días.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- k) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica; viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.
- l) Cuando los cónyuges trabajen, el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de 12 años a cualquier consulta médica, debiéndose justificar por el trabajador.
- m) El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir.

A efectos de permisos se tendrán los mismos derechos tanto si existe matrimonio como si se trata de relación de pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad o paternidad correspondiente, o por acuerdo con el empresario en otras fechas distintas, teniendo en cuenta que, como mínimo las horas de lactancia acumuladas son las que les corresponden a la trabajadora o trabajador en un período de cinco meses, incrementándose en la misma proporción en caso de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

4.- 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 aquella.

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.

El progenitor, 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 aquella, 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 4 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de



los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 25. Excedencias

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

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de carácter general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

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



CAPÍTULO IV
RETRIBUCIONES

Artículo 26.– Efectos económicos

El incremento salarial será:

– Período 1/1/2014 a 31/12/2014.

Se mantienen las tablas salariales del año 2013.

– Período 1/1/2015 a 31/12/2015.

Incremento del 0,80 % en todos los conceptos económicos del Convenio.

– Período 1/1/2016 a 31/12/2016.

Incremento del 1,10 % en todos los conceptos económicos del Convenio.

Artículo 27.– Cláusula de revisión

Se estará a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 28.– Salario base

Los salarios aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán los fijados en la tabla salarial correspondiente en cada momento.

Artículo 29.– Gratificaciones extraordinarias

Se percibirán tres pagas extraordinarias de una mensualidad del salario base más antigüedad cada una de ellas, que serán abonadas durante la primera quincena de julio, segunda quincena de diciembre (imputables cada una de ellas al 1.º y 2.º semestre del año respectivamente), y la tercera con motivo de la fiesta de cada localidad, proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa desde la feria anterior a la fecha de su devengo, siempre que la fiesta coincida con la feria, pagándose en caso de no coincidencia durante la fiesta local.

Esta tercera paga extraordinaria, y dada su peculiar naturaleza, se perderá en caso de no asistir el trabajador a su puesto de trabajo durante el período de fiesta local de forma voluntaria o injustificada, cuando cause baja voluntariamente con menos de treinta días de antelación a la fecha de comienzo de la fiesta local, o si la falta de asistencia durante la misma sea por encontrarse en incapacidad temporal derivada de enfermedad común, salvo que su baja conlleve intervención quirúrgica y hospitalización o bien tratamiento de inmovilización de miembros, auxilio para la respiración, o sustitución alimentaria por medios químicos. En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios recibirán la paga en proporción al tiempo trabajado desde la feria anterior.

Artículo 30.– Plus de locomoción

Para compensar los gastos de locomoción que los trabajadores deban realizar como consecuencia de los desplazamientos al lugar de trabajo, se abonará a los mismos un plus por día efectivo de trabajo, sin distinción de categoría ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial. El importe de este plus será el que se establece en la tabla salarial.

Artículo 31.– Prolongación de jornada

Para compensar los tiempos de entrega de servicios en las empresas, se abonará a todos los trabajadores, sin distinción de categoría ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial, un plus mensual en concepto de prolongación de jornada, cuya cantidad cotizará a la Seguridad Social. Y cuyo importe será el que se establece en la tabla salarial.

Dicho período de prolongación de jornada no podrá ser superior al imprescindible, y la cantidad mencionada no se abonará en el período de vacaciones.

Artículo 32.– Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 12 horas de la noche y las 6 de la mañana. Las consideradas nocturnas tendrán un incremento del 15% sobre el valor ordinario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza propia del trabajo nocturno.

Artículo 33.– Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 45 % del valor de la hora ordinaria, pudiéndose compensar en descansos equivalentes al precio de la hora extraordinaria hasta el 50 % de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 34.– Trabajo en festivos



Si por necesidades del servicio se trabajase los festivos, se elegirá para su compensación entre abonarlos junto a la mensualidad o disfrutarlos en descanso ese mismo mes. También podrá, de mutuo acuerdo, acumularlos al período vacacional.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 % como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Artículo 35.– Retribución de los contratos formativos.

1.– De conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.g) del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por el Real Decreto Ley 10/2011 de 26 de agosto (RCL 2011, 1628), los salarios fijados para el contrato para la formación y el aprendizaje serán los siguientes:

- El primer año el 90 % del nivel salarial VI.
- El segundo año el nivel salarial VI.

Estos salarios se fijan para la prestación de servicio a jornada completa, por lo que se reducirán en la proporción dedicada a la formación teórica.

2.– Los trabajadores que sean contratados bajo la modalidad de contrato en prácticas percibirán el 70 % y el 80 % durante el primero y segundo año de vigencia de contrato, respectivamente, tomando como referencia para el cálculo del salario el correspondiente al nivel salarial de la categoría contratada.

Artículo 36. Trabajo a porcentaje

Se respetará el percibo del salario de los trabajadores que lo hagan a porcentaje, aplicándose lo establecido en la Ordenanza laboral.

Artículo 37.– Bolsa de vacaciones

Todos los trabajadores, sin distinción de categoría, percibirán al comienzo de sus vacaciones, y con independencia del salario correspondiente a dicho período, una cantidad alzada cuyo importe será el que se establece en la tabla salarial.

Artículo 38.– Complemento personal. Antigüedad

A la finalidad de fomentar la vinculación del personal con la empresa se establecen aumentos periódicos del salario por tiempo de servicio en la propia empresa.

Dichos aumentos, que no tendrán carácter acumulativo, son de aplicación a todo el personal regido por el presente Convenio y tendrán las cuantías siguientes:

- Un 3 % sobre el salario garantizado o fijo, al cumplir los 3 años en la empresa.
- Un 8 % al cumplir los 6 años.
- Un 16 % al cumplir los 9 años.
- Un 26 % al cumplir los 14 años.
- Un 38 % al cumplir los 19 años.
- Un 45 % al cumplir los 24 años.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la empresa.

La antigüedad tiene carácter de complemento personal del salario, conforme al artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39.– Ropa de trabajo y herramientas

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores, obviamente para que estos la usen dentro de la empresa, toda la ropa, así como uniforme y herramientas que sean exigibles a aquella.

Artículo 40. Mantenimiento y limpieza de vestuario

La empresa está obligada a pagar un plus de limpieza y mantenimiento de ropa, sin distinción de categorías ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial cuyo importe será el que se establece en la tabla salarial y que se percibirá por doce mensualidades. La citada entrega económica, tendrá carácter de resarcimiento por lo tanto no tendrá carácter salarial.

Artículo 41.– Permisos retribuidos especiales

Al producirse el cese de un trabajador mayor de 60 años de edad que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa, dicho trabajador tendrá derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente an-



terior a la fecha de baja, de cuatro meses de duración, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Si el trabajador llevara 20 años, se incrementará en mes y medio el permiso retribuido, y un mes más por cada cinco años que pasen de los veinte.

CAPÍTULO V

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 42.– Seguridad Social

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán con cargo a la empresa una retribución complementaria que unida a la que corresponde percibir de la entidad gestora garantice para el trabajador el 100 % de la base reguladora. Dicha remuneración complementaria se percibirá desde el día de la baja y mientras dure la situación de IT.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en los que el trabajador haya sufrido intervención quirúrgica u hospitalización, se abonará a los trabajadores una retribución complementaria que unida a la que corresponde percibir de la entidad gestora garantice para el trabajador el 100 % de la base reguladora. Dicha remuneración complementaria se percibirá desde el día de la baja y mientras dure la situación de IT.

En los restantes supuestos de IT se abonará a los trabajadores el 100 % de la base reguladora a partir de los 60 días de la baja y durante un año a partir de la misma.

Con independencia de lo anterior, las empresas abonarán a los trabajadores las diferencias entre el 60 % y el 75 % por IT en aquellos supuestos en que el trabajador presente parte de baja y un parte de confirmación de baja al menos.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 43.– Cuota sindical

En las empresas con más de 7 trabajadores se descontará al trabajador la cantidad correspondiente a la cuota sindical, previa petición por escrito de este.

Artículo 44.– Horas sindicales

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores: 17 horas.
- De 51 a 100 trabajadores: 22 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 32 horas.
- De 251 a 750 trabajadores: 37 horas.
- De 751 en adelante: 42 horas.

Para asistir a cursos de formación, debidamente justificados, se podrán acumular las horas de los meses anterior y posterior al acto formativo para el que se utilizan.

CAPÍTULO VII

IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 45.– Igualdad

Se estará a lo establecido en el ALEH vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 46.– Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales para el sector de Hostelería

Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053), estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

Los delegados de prevención de las empresas han de contar con la formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente



tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

Artículo 47.– Salud laboral

a) Las partes firmantes se adhieren al “Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral para la negociación colectiva de Castilla-La Mancha”.

b) Comisión técnica de evaluación de la siniestralidad

Objetivos:

– A corto plazo: Analizar las causas de los siniestros de mayor gravedad para establecer un plan de acción específico orientado a eliminarlas.

– A medio y largo plazo: Crear un foro de discusión y consenso entre agentes sociales y administraciones competentes en materia de prevención de riesgos laborales que eleve propuestas concretas a la Comisión Provincial de Salud Laboral susceptibles de aplicación en su ámbito de competencia o en el ámbito de la Comunidad Autónoma, a través de su traslado a la Comisión Regional.

Componentes:

Los miembros de esta Comisión Técnica, dado su carácter eminentemente práctico, deben seleccionarse atendiendo a su formación y experiencia en el campo de la prevención de riesgos laborales, con el fin de que su aportación sea de la mayor utilidad para los trabajos a realizar. La composición propuesta es la siguiente:

– Dos vocales designados por las centrales sindicales firmantes de este Convenio.

– Dos vocales designados por la organización empresarial de Hostelería y Turismo.

– Un vocal designado por el servicio de condiciones laborales de la Delegación de la Consejería de Industria y Trabajo en Albacete, que ostentará el cargo de presidente de la Comisión.

– Un vocal designado por la Inspección de Trabajo de Albacete, que actuará como ponente de los casos a estudiar por la comisión.

Metodología:

La forma de trabajo de esta comisión se basará en la metodología del caso (“role playing”), donde partiendo de una presentación de uno o más casos de accidentes laborales similares por parte de la Inspección de Trabajo, los miembros de la comisión analizarán sus causas y propondrán una batería de medidas para evitar que se vuelvan a producir.

En función del alcance, la priorización de las distintas medidas y el coste de desarrollar cada una de ellas, se elaborará un plan de acción, que se elevará a la Comisión Provincial de Salud Laboral, para su aprobación y búsqueda de la financiación necesaria.

En primera instancia y salvo disposición en otro sentido de la Comisión Provincial, los gabinetes de prevención que mantienen los agentes sociales serán los encargados de llevar a cabo la ejecución de las distintas medidas propuestas.

El objetivo debe ser que a la finalización de la vigencia del presente Convenio se haya reducido substancialmente la accidentalidad en el sector. Se propone la realización de actividades formativas por parte de los trabajadores y empresarios, a fin de poder formar a delegados de prevención en las empresas de hostelería.

Asimismo se incidirá en todo lo que esté relacionado con la formación en materia de prevención.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 48.– Régimen disciplinario

Se estará a lo establecido en el ALEH vigente en cada momento.



ANEXO I
NIVELES SALARIALES

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA (CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)			
Grupo profesional	Categoría profesional	Nivel salarial	
GP 1.º	Jefe de recepción	I	
	Jefe comercial		
	Jefe de administración		
	2.º Jefe de recepción	II	
	Primer conserje	III	
GP 2.º	Relaciones públicas		
	Comercial		
	Técnico de PRL		
	Recepcionista		IV
	Conserje		
	Administrativo		
	Telefonista		V
GP 3.º	Ayudante de recepción y/o conserjería	VI	
	Ayudante administrativo		
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA (COCINA Y ECONOMATO)			
Grupo profesional	Categoría profesional	Nivel salarial	
GP 1.º	Jefe de cocina	I	
	Jefe de catering	II	
	2.º Jefe de cocina		
GP 2.º	Jefe de partida	III	
	Encargado de economato		
	Cocinero	IV	
	Repostero		
	Ayudante de cocina		
	Ayudante de economato	VI	
GP 3.º	Auxiliar de cocina/economato		
ÁREA FUNCIONAL TERCERA (RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES, Y PISTA PARA CATERING)			
Grupo profesional	Categoría profesional	Nivel salarial	
GP 1.º	Jefe de restaurante o sala	I	
	Gerente de centro	II	
	Jefe de operaciones de catering		
	2.º Jefe de restaurante o sala		



GP 2.º	Jefe de sala de catering	III
	Supervisor de catering	
	Supervisor de colectividades	
	Supervisor de restauración moderna	
	Jefe de sector	
	Camarero	IV
	Barman	
	Sumiller	
	Preparador montador/a de catering	III
	Conductor equipo de catering	
Preparador restauración moderna		
GP 3.º	Ayudante de camarero	VI
	Monitor o cuidador de colectividades	III
	Ayudante equipo catering	V
	Asistente colectividades	VI
	Asistente preparador/montador de catering	
	Asistente restauración moderna	
ÁREA FUNCIONAL CUARTA (PISOS Y LIMPIEZA)		
Grupo profesional	Categoría profesional	Nivel salarial
GP 1.º	Gobernante o encargado general	II
	Subgobernante o encargado de sección	III
GP 2.º	Camarero de pisos	V
GP 3.º	Auxiliar de pisos y limpieza	VI
ÁREA FUNCIONAL QUINTA (SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES)		
Grupo profesional	Categoría profesional	Nivel salarial
GP 1.º	Jefe de servicios de catering	II
	Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares	
	Encargado de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
GP 2.º	Encargado de sección	III
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	IV
	Especialista de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
GP 3.º	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	VI
ÁREA FUNCIONAL SEXTA (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)		
Grupo profesional	Categoría profesional	Nivel salarial
GP 1.º	Responsable de servicios	II
GP 2.º	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente)	IV



GP 3.º	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	VI
--------	---	----

ANEXO II
GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS

Establecimientos del grupo A	Establecimientos del grupo B
Catering, colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público	
Hoteles y hoteles-apartamentos de 5 y 4 estrellas (categorías de lujo y primera)	Hoteles y hoteles-apartamentos de 3, 2 y 1 estrellas (categorías segunda, tercera y cuarta)
	Moteles, hostales y pensiones
Camping de 4 y 3 tiendas (categorías de lujo y primera)	Camping de 2 y 1 tiendas (categorías segunda y tercera)
Apartamentos turísticos de 4 y 3 llaves (categorías de lujo y primera)	Apartamentos turísticos de 2 y 1 llaves (categorías segunda y tercera).
Ventas de Castilla-La Mancha	
Casas rurales de 3 espigas (categoría de lujo)	Casas rurales de 2 y 1 espigas (categorías primera y segunda)
Restaurantes de 5 y 4 tenedores (categorías de lujo y primera)	Restaurantes de 3, 2 y 1 tenedores (categorías segunda, tercera y cuarta)
Cafeterías de 3 tazas (categoría especial)	Cafeterías de 2 y 1 tazas (categorías primera y segunda)
Bares-americanos y whisquerías (categoría de lujo)	
Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías especial y primera)	Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categoría segunda, tercera y cuarta)
Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías de lujo y primera)	Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías de segunda y tercera)
Casinos (categoría primera)	Casinos (categoría segunda, tercera y cuarta)
Billares y salones de recreo	

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

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



ANEXO III
TABLAS SALARIALES
AÑO 2014

Salario base		
Nivel salarial	Establecimientos grupo A	Establecimientos grupo B
I	1.126,21 €	1.093,56 €
II	1.066,33 €	1.040,19 €
III	1.018,23 €	995,46 €
IV	972,84 €	933,05 €
V	864,77 €	854,93 €
VI	845,48 €	845,48 €

Contrato de formación	
2.º año	845,48 €
1.º año	760,93 €

Otros conceptos		
Artículo 30. Plus de locomoción	4,33 €	Día efectivo de trabajo
Artículo 31. Prolongación de jornada	39,65 €	Mensual (11 meses)
Artículo 37. Bolsa de vacaciones	63,09 €	Anual
Artículo 40. Mantenimiento y limpieza de vestuario	44,29 €	Mensual (12 meses)

ANEXO III
TABLAS SALARIALES
AÑO 2015 (INCREMENTO DEL 0,8 % SOBRE LAS TABLAS SALARIALES DE 2014)

Salario base		
Nivel salarial	Establecimientos grupo A	Establecimientos grupo B
I	1.135,22 €	1.102,31 €
II	1.074,86 €	1.048,51 €
III	1.026,38 €	1.003,42 €
IV	980,62 €	940,51 €
V	871,69 €	861,77 €
VI	852,24 €	852,24 €

Contrato de formación	
2.º año	852,24 €
1.º año	767,02 €

Otros conceptos		
Artículo 30. Plus de locomoción	4,36 €	Día efectivo de trabajo
Artículo 31. Prolongación de jornada	39,97 €	Mensual (11 meses)
Artículo 37. Bolsa de vacaciones	63,59 €	Anual



Artículo 40. Mantenimiento y limpieza de vestuario	44,64 €	Mensual (12 meses)
--	---------	--------------------

ANEXO III

TABLAS SALARIALES

AÑO 2016 (INCREMENTO DEL 1,1% SOBRE LAS TABLAS SALARIALES DE 2015)

Salario base		
Nivel salarial	Establecimientos grupo A	Establecimientos grupo B
I	1.147,71 €	1.114,44 €
II	1.086,68 €	1.060,04 €
III	1.037,67 €	1.014,46 €
IV	991,41 €	950,86 €
V	881,28 €	871,25 €
VI	861,61 €	861,61 €

Contrato de formación	
2.º año	861,61 €
1.º año	775,46 €

Otros conceptos		
Artículo 30. Plus de locomoción	4,41 €	Día efectivo de trabajo
Artículo 31. Prolongación de jornada	40,41 €	Mensual (11 meses)
Artículo 37. Bolsa de vacaciones	64,29 €	Anual
Artículo 40. Mantenimiento y limpieza de vestuario	45,13 €	Mensual (12 meses)

El Director Provincial, Nicolás Merino Azorí.

25.579