

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 1530

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: HOSTELERIA.

Expediente: 16/01/0007/2016.

Fecha: 13/05/2016.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO.

Código 16000125011981.

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CUENCA" para los años 2012-2020 (Código de Convenio nº 16000125011981), que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 2016, de una parte por los designados por la Agrupación Provincial de Hostelería y Turismo (APHT) de Cuenca, por la representación empresarial, y de otra, en representación de los trabajadores, por la representación de Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT) de Cuenca y de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO-Servicios) de Cuenca, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 81/2015, de 14/07/2015, 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 (D.O.C-M. de 16 de julio de 2015), en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

ACUERDA:

1º. – Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su archivo y depósito en esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

2º. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuenca, 13 de mayo de 2016.

DIRECTOR PROVINCIAL,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCIA

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA PROVINCIA DE CUENCA**AÑOS 2012-2020****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Partes Firmantes.

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

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Los ámbitos funcional y personal de este Convenio Colectivo, son los establecidos en los artículos 3 y 4 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) BOE de 21 de mayo de 2015

Artículo 3. Ámbito territorial.

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

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

La vigencia de este Convenio Colectivo será de nueve años, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2020. 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 o de 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. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. Garantías personales

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

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

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 7. Derecho supletorio.

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

Artículo 8. Cláusula de Inaplicación del Convenio Colectivo.

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

Artículo 9. Comisión Paritaria.

De acuerdo al artículo 85.3.c y 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comisión Paritaria del Convenio, que estará formada por 4 vocales nombrados por la parte empresarial y 4 nombrados por la parte sindical.

Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

- 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 la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de 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.
- j. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

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

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

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será el de la Agrupación de Hostelería de Cuenca, sita en Avenida República Argentina nº 4, 1º.

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

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

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 11. Estabilidad en el empleo.

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

- Empresas de 6 a 15 trabajadores: 41%
- Empresas entre 16 y 30 trabajadores: 52%
- Empresas de más de 30 trabajadores: 58%

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 contrato 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 periodo de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más, no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen servicios extraordinarios.

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.

Este artículo no será de aplicación en las empresas o centros de trabajo de carácter temporal o esporádico

Artículo 12. Vacantes.

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

Artículo 13. Periodo de prueba.

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

Artículo 14. Contratos de trabajo.

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

Artículo 15. Contrato eventual.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de diez meses en un periodo de catorce meses.

Artículo 16. Contrato en prácticas.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 29 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 17. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 30 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 18. Cambio de empresario

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

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

En el subsector de Colectividades-Restauración Social, se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 19. Dimisión

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 durante el período de prueba.

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

Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo

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

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

CAPÍTULO III**DERECHOS SINDICALES, IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y OTROS****Artículo 21. Derechos sindicales**

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

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. No obstante, en materia de derechos y garantías sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Igualdad

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

Artículo 23. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. A tal efecto se creara una Comisión de seguimiento integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores/as, para analizar los cumplimientos en materia de igualdad.

Asimismo, se respetara la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- la no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactaran de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizaran modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando las suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

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

Artículo 24. Actuaciones frente al acoso en ámbito laboral

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

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

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

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

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

Artículo 25. Salud Laboral

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

Artículo 26. Vigilancia de la Salud

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

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

Artículo 27. Ropa de trabajo.

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

Artículo 28. Formación profesional.

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

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

Artículo 29. Acreditación de la formación

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

En este sentido, se establecen estas opciones de acreditación.

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

Artículo 30. Información sobre formación

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

Artículo 31. Régimen disciplinario

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

Artículo 32. Clasificación Profesional

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.

CAPÍTULO IV

CUESTIONES SOCIALES

Artículo 33. Adaptación al puesto de trabajo.

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

Artículo 34. Complementos de I.T.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia percibirán con cargo a la empresa y desde el primer día las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la Seguridad Social hasta completar el 100 % del salario.

Artículo 35. Seguro de accidentes.

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

Artículo 36. Premios de vinculación y permisos retribuidos especiales.

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

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

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

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

CAPÍTULO V

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 37: Jornada laboral anual y semanal

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

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

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

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido

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

Artículo 38. Calendario laboral.

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

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

Artículo 39. Vacaciones

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

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajadores. Cada trabajador conocerá su fecha de vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 40. Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación.

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

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

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

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

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

Artículo 41. Trabajo nocturno.

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

Artículo 42. Trabajo en festivos

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

Cada hora trabajada en festivo se computará, a efecto de contabilizar el número de horas trabajadas como 1,75 horas (1 hora y 45 minutos), tratándose los excesos de jornada generados de la forma que establece el artículo 40.

El 29 de julio (Santa Marta), tendrán un día de descanso. En los casos en que dicha festividad coincidiese con domingo o en el día de libranza del trabajador, no se recuperará, y si el establecimiento no puede cerrar con motivo de tal festividad con el trabajador que preste servicio percibirá la correspondiente compensación económica, computándose las horas trabajadas como 1,75 horas (1 hora y 45 minutos), tratándose los excesos de jornada generados de la forma que establece el artículo 40.

Artículo 43. Licencias y permisos

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

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

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

- A otra localidad dentro de la misma provincia: un día.
 - A una provincia limítrofe: dos días
 - Al resto de España: tres días
 - Fuera de España: cuatro días, a los que se podrán añadir hasta cinco días más no retribuidos.
- e) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho.
 - f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
 - g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores
 - h) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso de trabajo o residencia del trabajador y su cónyuge o ascendientes y descendientes directos.
 - i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, técnicas de fecundación asistida y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre y en todos los casos que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- j) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, de hijos menores, o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad mayores o discapacitados dependientes; viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.
- k) El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir.
- l) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.
- m) Tres días por asuntos propios que deberá ser solicitado por el trabajador con diez días de antelación y que no podrá ser negado por la empresa, excepto que el mismo día lo haya pedido con antelación otro trabajador del mismo departamento.
- n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Artículo 44. Flexibilidad por conciliación

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

Artículo 45. Permiso de lactancia.

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

Artículo 46. Excedencias voluntarias.

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

Artículo 47. Licencia sin sueldo

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

Artículo 48. Excedencia familiar especial.

Con motivo de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos y cónyuge), el trabajador podrá solicitar de la empresa una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo de hasta cuatro meses de duración. En caso de que la evolución del familiar enfermo sea favorable, el trabajador podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de que pase el periodo máximo de la excedencia, solicitándolo con siete días de antelación.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 49. Pago del salario.

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

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

Artículo 50. Conceptos económicos.

La retribución de los trabajadores afectados por el presente convenio estará formada por Salario Base y Complementos

Artículo 51. Salario Base.

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

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

Artículo 52. Incrementos Salariales.

1. Para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 se mantienen las tablas salariales y conceptos económicos correspondientes al año 2011.

2. Para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 los incrementos salariales, sobre todos los conceptos económicos, a excepción del complemento personal (antigüedad consolidada), serán los siguientes

- 2016, 1,0%
- 2017, 1,2%
- 2018, 1,5%
- 2019, IPC real del año 2018, siempre que este sea positivo, en caso de que sea negativo, 0%
- 2020, IPC real del año 2019, siempre que este sea positivo, en caso de que sea negativo, 0%

El salario base para los trabajadores de los establecimientos del grupo C, tendrá además un incremento adicional del 0,5% cada año hasta que se equiparen a los salarios de los trabajadores de los establecimientos del grupo B quedando a partir de entonces los establecimientos divididos en sólo dos grupos, A y B.

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

Una vez conocido el IPC real de los años 2018 y 2019, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para establecer las tablas salariales de los años 2019 y 2020

Artículo 53. Complemento Personal (Antigüedad consolidada) y Plus Compensatorio

1. Los trabajadores consolidaran, como complemento personal, la cantidad correspondiente al complemento de antigüedad, que perciban, una vez alcancen el trienio que consoliden en el periodo que va del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, de acuerdo a la tabla de antigüedad del convenio anterior, que se reproduce en el Anexo IV de este convenio, este complemento se percibirá por 14 pagas, tal y como se hacía en los convenios anteriores. A partir de ese momento desaparece el aumento por antigüedad.

2. Todos los trabajadores recibirán un plus compensatorio del 8,75% del salario base anual, que se implantará progresivamente en cinco años, a partir del 1 de enero de 2016, de la siguiente forma:

- 2016 1,75% del salario base anual
- 2017 3,50% del salario base anual
- 2018 5,25% del salario base anual
- 2019 7,00% del salario base anual
- 2020 8,75% del salario base anual

Artículo 54. Gratificaciones Extraordinarias.

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

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

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

Artículo 55. Complemento Lineal de Convenio

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

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

Artículo 56. Otros complementos.

1. Plus de calzado

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

2. Plus de mantenimiento de vestuario

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

3. Plus de formación

Aquellas empresas que no acrediten el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 29 del presente convenio colectivo, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, a partir de la entrada en vigor de este. En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información a la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa a los efectos de reclamar este plus de formación si hubiere lugar a ello.

Artículo 57. Alojamiento y Manutención.

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

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

Artículo 58. Cálculo del salario hora.

El cálculo del salario hora para los trabajadores afectados por el presente convenio se calculará de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Hora} = (\text{SB} + \text{CLC} + \text{CPA} + \text{PCA}) / \text{HJA}$$

SB: Salario Base Anual

CLC: Complemento Lineal de Convenio Anual

CPA: Complemento Personal de Antigüedad Consolidada Anual.

PCA: Plus Compensatorio Anual

HJA: Horas de Jornada Anual

Artículo 59. Complemento por horas extraordinarias.

Cuando los excesos de jornada establecidos en los artículos 40 (Flexibilidad horaria, exceso de jornada y compensación), 41 (Trabajo nocturno) y 42 (Trabajo en festivos) de este convenio, se conviertan en horas extraordinarias, por no haber sido compensados en el plazo correspondiente, se abonarán con un precio del 175% de la hora ordinaria.

Artículo 60. Retribución de los contratos formativos.

Contrato de prácticas:

- Primer año: 65% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente
- Segundo año: 80% del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente

Contrato para la formación:

- Primer año: 80% del salario base, correspondiente al nivel salarial IV
- Segundo año: 90% del salario base, correspondiente al nivel salarial IV
- Tercer año: 100% del salario base, correspondiente al nivel salarial IV

Artículo 61. Trabajo a porcentaje y abono de tronco.

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Cálculo de incrementos salariales.

1. Salario base:

Año 2016

Se ha calculado el salario base anual del año 2015, multiplicando por 15 el salario base mensual de las tablas del año 2011, a esta cantidad se le ha aplicado el incremento correspondiente (1% o 1,5%), se ha dividido por 15 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 15, dando el salario base anual del año 2016.

Años 2017 y 2018.

Al salario base anual del año anterior se le ha aplicado el incremento correspondiente, se ha dividido por 15 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 15, dando el salario base anual del año.

2. Complemento lineal de convenio

Año 2016

Se ha calculado la suma del plus extrasalarial (PE) y el plus de transporte (PT) del año 2015, de la siguiente forma, $(PE \times 12) + (PT \times 24 \times 11)$, a esta cantidad se le ha aplicado el incremento correspondiente (1%), se ha dividido por 12 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 12, dando el complemento lineal de convenio anual del año 2016.

Años 2017 y 2018.

Al complemento lineal de convenio anual del año anterior se le ha aplicado el incremento correspondiente, se ha dividido por 12 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 12, dando el complemento lineal de convenio anual del año.

3. Limpieza de uniformes, manutención y alojamiento

Año 2016

Se ha calculado la cantidad anual correspondiente al año 2015 y a esta cantidad se le ha aplicado el incremento correspondiente (1%), se ha dividido por 12 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 12, dando el complemento correspondiente anual del año 2016.

Años 2017 y 2018.

Como en el año 2016, ya están establecidos en cantidad anual, se les ha aplicado el incremento correspondiente para cada año, se ha dividido por 12 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 12, dando el complemento correspondiente anual del año

4. Complemento de formación y complemento de calzado

Puesto que son de nueva creación, se parte de las cantidades establecidas para el año 2016, y para los años 2017 y 2018, se le han aplicado los incrementos pactados, se ha dividido por 12 y se ha redondeado a 2 decimales (céntimos de euro), esta última cantidad se ha multiplicado por 12, dando el complemento correspondiente anual del año

Segunda. Legislación y normativa referenciada

Todas las referencias a legislación y normativa (Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería etc...) se refieren a los textos vigentes a fecha 1 de marzo de 2016.

ANEXO I: NÍVELES SALARIALES

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA
(Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL
GP 1°	Jefe de recepción	I
	Jefe comercial	
	Jefe de administración	
	2° Jefe de recepción	
	Primer conserje	
GP 2°	Relaciones públicas	II
	Comercial	
	Técnico de PRL	
	Recepcionista	
	Conserje	
	Administrativo	
	Telefonista	
GP 2°	Ayudante de recepción y/o conserjería	III
	Ayudante administrativo	
GP 3°	Auxiliar de recepción y conserjería	IV

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA
(Cocina y Economato).

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL
GP 1°	Jefe de cocina	I
	Jefe de catering	
	2ª Jefe de cocina	
GP 2°	Jefe de partida	II
	Encargado de economato	
	Cocinero	
	Repostero	
	Ayudante de cocina	III
Ayudante de economato		
GP 3°	Auxiliar de cocina / economato	IV

ANEXO I: NÍVELES SALARIALES

ÁREA FUNCIONAL TERCERA
(Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering).

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

ÁREA FUNCIONAL CUARTA
(Pisos y Limpieza).

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL
GP 1°	Gobernante o encargado general	II
	Subgobernante o encargado de sección	
GP 2°	Camarero de pisos	III
GP 3°	Auxiliar de pisos y limpieza	IV

ANEXO I: NÍVELES SALARIALES

ÁREA FUNCIONAL QUINTA
(Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares).

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL
GP 1°	Jefe de servicios de catering	I
	Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares	II
	Encargado de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
GP 2°	Encargado de sección	III
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	
	Especialista de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
GP 3°	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	IV

ÁREA FUNCIONAL SEXTA
(Servicios complementarios).

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

ANEXO II: GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS

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

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

ANEXO II: GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS

1. Establecimientos del Grupo A:

- Catering, colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público.
- Hoteles y Hoteles-Apartamentos de 5 y 4 estrellas (Categorías de Lujo y Primera).
- Camping de 4 y 3 tiendas (Categorías de Lujo y Primera).
- Apartamentos turísticos de 4 y 3 llaves (Categorías de Lujo y Primera).
- Ventas de Castilla-La Mancha.
- Casas Rurales de 3 espigas (Categoría de Lujo).
- Restaurantes de 5 y 4 tenedores (Categorías de Lujo y Primera)
- Cafeterías de 3 tazas (Categoría Especial)
- Bares-Americanos y Whisquerías (Categoría de Lujo)
- Bares, Cafés, Cafés-Bares, Cervecerías, Chocolaterías, Heladerías (Categorías Especial y Primera)
- Salones de Té, Salas de Fiesta, Salones de Baile, Discotecas y Tablaos Flamencos (Categorías de Lujo y Primera)
- Casinos (Categoría Primera)
- Billares y salones de recreo

2. Establecimientos del Grupo B:

- Hoteles y Hoteles-Apartamentos de 3 y 2 estrellas (Categorías Segunda y Tercera).
- Moteles
- Camping de 2 tiendas (Categoría Segunda).
- Apartamentos turísticos de 2 llaves (Categoría Segunda).
- Casas Rurales de 2 espigas (Categoría Primera).
- Restaurantes de 3, y 2 tenedores (Categorías Segunda y Tercera)
- Cafeterías de 2 tazas (Categoría Primera)
- Bares, Cafés, Cafés-Bares, Cervecerías, Chocolaterías, Heladerías (Categoría Segunda y Tercera)
- Salones de Té, Salas de Fiesta, Salones de Baile, Discotecas y Tablaos Flamencos (Categorías de Segunda y Tercera)
- Casinos (Categoría Segunda y Tercera)

3. Establecimientos del Grupo C:

- Hoteles y Hoteles-Apartamentos de 1 estrella (Categoría Cuarta).
- Hostales y Pensiones.
- Camping de 1 tienda (Categoría Tercera).
- Apartamentos turísticos de 1 llaves (Categoría Tercera).
- Casas Rurales de 1 espiga (Categoría Segunda).
- Restaurantes de 1 tenedor (Categoría Cuarta)
- Cafeterías de 1 tazas (Categoría Segunda)
- Bares, Cafés, Cafés-Bares, Cervecerías, Chocolaterías, Heladerías (Categoría Cuarta)
- Casinos (Categoría Cuarta)

ANEXO III: CONDICIONES ECONÓMICAS**AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015 (MENSUAL)**

NIVEL PROFESIONAL	ESTAB. GRUPO A		ESTAB. GRUPO B		ESTAB. GRUPO C	
	SALARIO	PAGA BENEFICIOS	SALARIO	PAGA BENEFICIOS	SALARIO	PAGA BENEFICIOS
I	933,10 €	933,10 €	930,95 €	930,95 €	917,48 €	917,48 €
II	912,16 €	912,16 €	907,73 €	907,73 €	896,42 €	896,42 €
III	891,35 €	891,35 €	883,56 €	883,56 €	878,16 €	878,16 €
IV	881,44 €	881,44 €	874,36 €	874,36 €	866,53 €	866,53 €

APRENDICES Y BOTONES MENORES DE 18 AÑOS

651,46 €	651,46 €	647,38 €	647,38 €	646,70 €	646,70 €
----------	----------	----------	----------	----------	----------

PLUS TRANSPORTE	2,03 € Día trabajado
MANUTENCION	26,79 € por mes
ROPA TRABAJO	13,03 € por mes
ALOJAMIENTO	45,86 € por mes
PLUS EXTRASALARIAL	25,19 € por mes

A estas cifras se les aplicará cuando proceda, los incrementos por antigüedad.

AÑO 2016 (ANUAL)**SALARIO BASE (en 15 pagas)**

NIVEL RETRIBUT.	ESTAB. GRUPO A	ESTAB. GRUPO B	ESTAB. GRUPO C
1	14.136,45 €	14.103,90 €	13.968,60 €
2	13.819,20 €	13.752,15 €	13.648,05 €
3	13.503,90 €	13.386,00 €	13.369,95 €
4	13.353,75 €	13.246,50 €	13.192,95 €

COMPLEMENTO LINEAL DE CONVENIO (en 12 pagas)	846,60 €
--	----------

OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)

Complemento de formación	240,00 €
Limpieza de uniformes	157,92 €
Complemento de calzado	39,96 €
Manutención	324,72 €
Alojamiento	555,84 €

A estos conceptos se añadirá el plus compensatorio correspondiente del artículo 53.2

AÑO 2017 (ANUAL)

SALARIO BASE (en 15 pagas)

NIVEL RETRIBUT.	ESTAB. GRUPO A	ESTAB. GRUPO B	ESTAB. GRUPO C
1	14.306,10 €	14.273,10 €	14.206,05 €
2	13.985,10 €	13.917,15 €	13.880,10 €
3	13.665,90 €	13.546,65 €	13.546,65 €
4	13.513,95 €	13.405,50 €	13.405,50 €

COMPLEMENTO LINEAL DE CONVENIO (en 12 pagas)	856,60 €
--	----------

OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)

Complemento de formación	242,88 €
Limpieza de uniformes	159,84 €
Complemento de calzado	40,44 €
Manutención	328,56 €
Alojamiento	562,56 €

A estos conceptos se añadirá el plus compensatorio correspondiente del artículo 53.2

AÑO 2018 (ANUAL)

SALARIO BASE (en 15 pagas)

NIVEL RETRIBUT.	ESTAB. GRUPO A	ESTAB. GRUPO B Y GRUPO C
1	14.520,75 €	14.487,15 €
2	14.194,95 €	14.125,95 €
3	13.870,95 €	13.749,90 €
4	13.716,60 €	13.606,65 €

COMPLEMENTO LINEAL DE CONVENIO (en 12 pagas)	869,64 €
--	----------

OTROS COMPLEMENTOS (en 12 pagas)

Complemento de formación	246,48 €
Limpieza de uniformes	162,24 €
Complemento de calzado	41,04 €
Manutención	333,48 €
Alojamiento	570,96 €

A estos conceptos se añadirá el plus compensatorio correspondiente del artículo 53.2

ANEXO IV: TABLA DE ANTIGÜEDAD DEL CONVENIO ANTERIOR

Artículo 10°. Aumento periódico por tiempo de servicios

Los aumentos por antigüedad tendrán las cuantías siguientes:

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