SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

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

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Hostelería con código de Convenio 02000285011981 para el período 1/1/2019 al 31/12/2020 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo 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 Delegación 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 PARA LOS AÑOS 2019 Y 2020

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios) de Albacete; y de otra parte, como representación empresarial, por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo (APEHT) de Albacete.

Artículo 2.– Ámbito funcional y personal.

Los ámbitos funcional y personal de este Convenio Colectivo, son los establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH).

También será de aplicación a los trabajadores que presten las funciones de los puestos de trabajo recogidos en el ALEH, reflejados en el "anexo I de este Convenio: Categorías profesionales y niveles salariales"; en los establecimientos e instalaciones que se relacionan en el "anexo II, también de este Convenio: Grupos de establecimientos", independientemente de la empresa por la que estén contratados.

Las empresas hosteleras que contraten o subcontraten con otras los servicios del párrafo anterior, incluirán en el contrato que lo sustente la obligación del contratista de respetar las condiciones del presente Convenio. En caso de no hacerlo, si no se aplicara el Convenio, recaerá sobre la empresa principal la responsabilidad solidaria de las diferencias salariales.

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 dos años, desde el 1 de enero de 2019 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.

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.

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

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, 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.

Artículo 8.– Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades.

En caso de acuerdo durante el período de consultas:

– El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo de diez días desde su formalización.

– En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, 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.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas:

– Las partes someterán, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje, la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Artículo 9.– Comisión Paritaria.

1. De acuerdo a los artículos 85.3.e y 91 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje formada por 4 vocales nombrados por la parte empresarial y 4 nombrados por la parte sindical.

2. 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 período 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) 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.

g) 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.

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 III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

La gestión de la comisión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

3. Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

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.

4. El domicilio de la Comisión será el de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo (APEHT) de Albacete, sito en calle Mariana Pineda, 28, 02005 de Albacete.

Artículo 10.– Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

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), 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 2
Contratación y empleo

Artículo 11.– 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 12.– Período de prueba.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 13.– Estabilidad en el empleo. Contrato indefinido.

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 14.– Contrato de fijo-discontinuo.

Se estará a lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.– Contrato de obra o servicio.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.– Contrato eventual.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de nueve meses en un período de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 17.– Contrato de interinidad.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.– Contrato a tiempo parcial.

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

Artículo 19.– Contrato en prácticas.

Se estará a lo establecido en el artículo 28 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería y en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado e) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 20.– Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo establecido en el artículo 29 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería y en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. Su duración máxima será de dos años. De acuerdo al apartado g) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 21.– Cambio de empresario. Sucesión de empresa.

Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.– 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 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 el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 23.– 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 realizando un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 3
Organización del trabajo

Artículo 24.– Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los comités de empresa o delegados de personal tendrán derecho a ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 25.– Modificación de las condiciones de trabajo.

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.– Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.– Movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 4
Régimen disciplinario

Artículo 28.– Régimen disciplinario

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

Capítulo 5
Salud laboral

Artículo 29.– Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Artículo 30.– Vigilancia de la salud.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará el derecho del trabajador a la vigilancia de su salud, como mínimo, a través de una revisión médica periódica que 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.

Artículo 31.– Riesgo durante el embarazo y la lactancia

Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32.– Equipos de trabajo y medios de protección.

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.

Capítulo 6
Igualdad y no discriminación

Artículo 33.– Igualdad.

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

Las partes firmantes del presente Convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de los trabajadores discapacitados o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no solo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este Convenio.

Artículo 34.– 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. Los representantes sindicales velarán por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará 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, conforme determine la legislación laboral y que respetarán 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 redactarán 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 realizarán

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 lo que respecta a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 35.– 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 estas 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 36.– Promoción del empleo para discapacitados.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1/2013 de 29 de noviembre.

Capítulo 7
Formación

Artículo 37.– Formación.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería y en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 8
Derechos sindicales

Artículo 38.– Representación de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 39.– Organizaciones 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 empresarios.

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.

Artículo 40.– Cargos sindicales.

Se estará a lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 41.– Comités de empresa y delegados de personal.

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 9
Cuestiones sociales

Artículo 42.– Complementos de I.T.

En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, la empresa abonará las diferencias entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produce la Incapacidad, desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de I.T.

En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes con intervención quirúrgica, hospitalización o tratamientos oncológicos, la empresa abonará las diferencias entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produce la Incapacidad, desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de I.T.

En el resto de supuestos de incapacidad temporal la empresa abonará las diferencias entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 75 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produce la incapacidad, desde el 4.º hasta el 59.º día de la baja, y las diferencias entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produce la incapacidad, desde el 60.º día hasta un año a partir de la fecha de la I.T.

Artículo 43.– Premios de vinculación y 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 anterior 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 10

Clasificación profesional

Artículo 44.– Clasificación profesional.

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 11

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 45.– Jornada laboral.

La jornada anual queda establecida en 1.794 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 46.– Horarios especiales en fiestas.

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

a) La jornada de trabajo concluirá a las 21:00 horas.

b) Cuando por razones de índole productiva, técnica, organizativa o de servicio, la empresa precise de los trabajadores la prestación de servicios más allá de la hora anteriormente citada, se favorecerá la turnicidad, de manera que, quienes hayan prestado dicho servicio el día 24, no vendrán obligados a trabajar a partir de la citada hora del día 31 de diciembre, siempre que quede plenamente garantizada la prestación del servicio.

c) Lo dispuesto en los apartados precedentes no será de aplicación a los bares especiales, discotecas, salas de fiesta, cafés-teatro, etcétera.

Artículo 47.– Calendario laboral.

Los trabajadores conocerán sus turnos de trabajo, con indicación de horario de entrada y salida, al menos con 7 días de antelación.

Artículo 48.– 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 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 49.– 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.

Artículo 50.– Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana.

Artículo 51.– 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 52.– Licencias y permisos.

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

a) Tres días naturales por el nacimiento o adopción de hijo, en caso de desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de cuatro días naturales.

b) Dos días laborables 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. En caso de desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de cuatro días laborales. Estos días podrán disfrutarse de forma no consecutiva y no inmediata mientras dure el hecho causante.

c) Tres días naturales por fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de cuatro días naturales.

d) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día si es en la localidad, dos días naturales en la provincia, y tres días naturales en el resto de España.

e) Un día por bautizo, primera comunión, o ceremonias análogas de distintas creencias religiosas, de hijos.

f) Diecisiete días naturales por matrimonio.

g) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

h) 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.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, y, cuando los cónyuges trabajen, también de hijos menores de 12 años, incluyendo el acompañamiento a sesiones de tratamientos oncológicos, viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

l) El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir.

m) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.

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

Todos los permisos comenzarán en día laborable para el trabajador.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.– Conciliación.

1. Lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Hospitalización de hijos prematuros.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de nacimiento 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.

3. Reducción de jornada por conciliación.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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, guardador con fines de adopción o acogedor 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 dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este 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.

4. Concreción horaria.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, 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 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.

Artículo 54.– Excedencias por cuidado de hijos y familiares.

En el caso de las excedencias reguladas en el punto 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la duración de las mismas podrá ser de cuatro años para el cuidado de hijos y de tres para el cuidado de familiares.

Artículo 55.– 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, con al menos una antigüedad de dos años en la empresa, podrá solicitar 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 período máximo de la excedencia, solicitándolo con siete días de antelación.

Artículo 56.– Víctimas de violencia

Se estará a lo establecido en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

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 artículo 64.4, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Capítulo 12
Condiciones económicas

Artículo 57.– Conceptos económicos.

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará formada por salario base y complementos.

Artículo 58.– 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 el anexo III (tablas salariales).

El salario base se establece en función del nivel salarial correspondiente a la categoría profesional del trabajador, de acuerdo al anexo I (niveles salariales), y la categoría del establecimiento en el que el trabajador presta sus servicios, de acuerdo al anexo II (grupos de establecimientos).

Artículo 59.– Incrementos salariales.

Los incrementos salariales serán:

– Del 1 de enero de 2019 al 30 de junio de 2019: Se mantienen las tablas salariales del año 2018.

– Del 1 de julio de 2019 al 31 de diciembre de 2019: Incremento del 1,8 % en todos los conceptos económicos del Convenio sobre las tablas de 2018.

– Del 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020: Incremento del 2 % en todos los conceptos económicos del Convenio sobre las tablas de 2019.

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.

Artículo 60.– Complementos personales: 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 61.– 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.

En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios recibirán la paga en proporción al tiempo trabajado desde la feria anterior.

Artículo 62.– Plus Convenio.

Este complemento se abonará completo a todos los trabajadores, 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 el anexo III (tablas salariales).

Artículo 63.– 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 el anexo III (tablas salariales).

Artículo 64.– 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 el anexo III (tablas salariales).

Artículo 65.– Cálculo del salario hora.

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

Salario hora = (SB + CPA + PC + BV) / HJ

SB: Salario base anual.
CPA: Complemento personal de antigüedad anual.
PC: Plus Convenio anual.
BV: Bolsa de vacaciones anual.
HJ: Horas de jornada anual.

Artículo 66.– Complemento por horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias establecidas en el artículo 49 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 67.– Complemento de trabajo nocturno.

Las horas consideradas nocturnas según el artículo 50, 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 68.– Retribución de los contratos formativos.

Contrato de prácticas:

– Primer año: 70 % 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: 90 % del nivel retributivo VI.

– Segundo año: 100 % del nivel retributivo VI.

Artículo 69.– Trabajo a porcentaje.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Única.– Servicios extras.

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 a tiempo parcial, se realizará de forma escrita y bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, dadas sus especiales características.

ANEXO I

NIVELES SALARIALES

G.P.	Categoría profesional	N.S.
A) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA		
RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN		
1.º	Jefe de recepción	I
1.º	2.º jefe de recepción	II
1.º	Jefe comercial	I
1.º	Jefe de administración	I
1.º	Primer conserje	III
2.º	Recepcionista	IV
2.º	Conserje	IV
2.º	Administrativo	IV
2.º	Relaciones públicas	III
2.º	Comercial	III
2.º	Técnico de PRL	III
2.º	Ayudante de recepción y/o conserjería	VI
2.º	Telefonista	V
2.º	Ayudante administrativo	VI
3.º	Auxiliar de recepción y conserjería	VI
B) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA		
COCINA Y ECONOMATO		
1.º	Jefe de cocina	I
1.º	2.ª jefe de cocina	II
1.º	Jefe de catering	II
2.º	Jefe de partida	III
2.º	Cocinero	IV
2.º	Repostero	IV
2.º	Encargado de economato	III
2.º	Ayudante de cocina	VI
2.º	Ayudante de economato	VI
3.º	Auxiliar de cocina/economato	VI

G.P.	Categoría profesional	N.S.
C) Grupos profesionales del área funcional tercera		
Restaurante, sala, bar y similares, colectividades y pista para catering		
1.º	Jefe de restaurante o sala	I
1.º	2.º Jefe de restaurante o sala	II
1.º	Jefe de operaciones de catering	II
1.º	Gerente de centro	II
2.º	Jefe de sector	III
2.º	Camarero	IV
2.º	Barman	IV
2.º	Sumiller	IV
2.º	Jefe de sala de catering	III
2.º	Supervisor de catering	III
2.º	Supervisor de colectividades	III
2.º	Supervisor de restauración moderna	III
2.º	Preparador montador/a de catering	III
2.º	Conductor equipo de catering	III
2.º	Preparador restauración moderna	III
3.º	Ayudante de camarero	VI
3.º	Ayudante equipo catering	V
3.º	Monitor o cuidador de colectividades	III
3.º	Asistente colectividades	VI
3.º	Asistente preparador/montador de catering	VI
3.º	Asistente restauración moderna	VI
D) Grupos profesionales del área funcional cuarta		
Pisos y limpieza		
1.º	Gobernante o encargado general	II
1.º	Subgobernante o encargado de sección	III
2.º	Camarero de pisos	V
3.º	Auxiliar de pisos y limpieza	VI
E) Grupos profesionales del área funcional quinta		
Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares		
1.º	Jefe de servicios de catering	II
1.º	Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares	II
1.º	Encargado de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	II
2.º	Encargado de sección	III
2.º	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	IV
2.º	Especialista de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	IV
3.º	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	VI
F) Grupos profesionales del área funcional sexta		
Servicios complementarios		
1.º	Responsable de servicios	II
2.º	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	II
2.º	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapéuta y especialista atención al cliente)	IV
3.º	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).	VI

Anexo II

Grupos de establecimientos

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

– Orden de 25/10/2006 (DOCM de 14 de noviembre de 2006) de la Consejería de Industria y Tecnología de Castilla-La Mancha.

– Decreto 93/2006 de 11 de julio (DOCM de 14 de julio de 2006) de la Consejería de Industria y Tecnología de Castilla-La Mancha.

– RD 2877/1982 de 15 de octubre (BOE de 9 de noviembre de 1992) del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.

– Decreto 4/1992 de 28 de enero (DOCM de 5 de febrero de 1992) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.

– Decreto 247/1991 de 18 de diciembre (DOCM de 31 de diciembre de 1991) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.

– Decreto 4/1989 de 16 de enero (DOCM de 31 de enero de 1989) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.

– RD 1634/1983 de 15 de junio (BOE de 17 de junio de 1983) del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.

– Nomenclator de Industrias y Actividades de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería de 28 de febrero de 1974 (BOE de 11 de marzo de 1974).

– Orden de 18/03/1965 (BOE de 29 de marzo de 1965) del Ministerio de Información y Turismo.

– Orden de 17/03/1965 (BOE de 29 de marzo de 1965) del Ministerio de Información y Turismo.

1.– Establecimientos del grupo A:

– Catering, colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público.

– Hoteles y hoteles-apartamentos de 5 y 4 estrellas (categorías de lujo y primera).

– Camping de 4 y 3 tiendas (categorías de lujo y primera).

– Apartamentos turísticos de 4 y 3 llaves (categorías de lujo y primera).

– Ventas de Castilla-La Mancha.

– Casas rurales de 3 espigas (categoría de lujo).

– Restaurantes de 5 y 4 tenedores (categorías de lujo y primera).

– Cafeterías de 3 tazas (categoría especial). Bares-americanos y güisquerías (categoría de lujo).

– Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías especial y primera).

– Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías de lujo y primera).

– Casinos (categorías primera y segunda).

– Billares y salones de recreo.

2.– Establecimientos del grupo B:

– Hoteles y hoteles-apartamentos de 3, 2 y 1 estrellas (categorías segunda, tercera y cuarta).

– Moteles.

– Hostales de 2 y 1 estrellas.

– Pensiones de 2 y 1 estrellas.

– Campings de 2 y 1 tiendas (categoría segunda y tercera).

– Apartamentos turísticos de 2 y 1 llaves (categoría segunda y tercera).

– Casas rurales de 2 y 1 espigas (categoría primera y segunda).

– Restaurantes de 3, 2 y 1 tenedores (categorías segunda, tercera y cuarta).

– Cafeterías de 2 y 1 tazas (categoría primera y segunda).

– Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías segunda, tercera y cuarta).

– Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías segunda y tercera).

– Casinos (categorías tercera y cuarta).

ANEXO III

TABLAS SALARIALES

DEL 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2019 (SE MANTIENEN LAS TABLAS DEL AÑO 2018)

Artículo	Concepto	Cantidad	
	Salario base	Por 15 pagas	
		Establecimientos del grupo A	Establecimientos del grupo B
58	Nivel I	1.191,14 €	1.156,61 €
	Nivel II	1.127,80 €	1.100,15 €
	Nivel III	1.076,94 €	1.052,85 €
	Nivel IV	1.028,92 €	986,84 €
	Nivel V	914,63 €	904,22 €
	Nivel VI	894,21 €	894,21 €
62	Plus Convenio	Por 12 pagas	
		85,28 €	
63	Bolsa de vacaciones	Anual	
		66,72 €	
64	Plus de locomoción	Por día efectivo de trabajo	
		4,58 €	

DEL 1 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019 (INCREMENTO DEL 1,8 % SOBRE LAS TABLAS DE 2018)

Artículo	Concepto	Cantidad	
	Salario base	Por 15 pagas	
		Establecimientos del grupo A	Establecimientos del grupo B
58	Nivel I	1.212,58 €	1.177,43 €
	Nivel II	1.148,10 €	1.119,95 €
	Nivel III	1.096,32 €	1.071,80 €
	Nivel IV	1.047,44 €	1.004,60 €
	Nivel V	931,09 €	920,50 €
	Nivel VI	910,31 €	910,31 €
62	Plus Convenio	Por 12 pagas	
		86,82 €	
63	Bolsa de vacaciones	Anual	
		67,92 €	
64	Plus de locomoción	Por día efectivo de trabajo	
		4,66 €	

AÑO 2020 (INCREMENTO DEL 2 % SOBRE LAS TABLAS DE 2019)

Artículo	Concepto	Cantidad	
	Salario base	Por 15 pagas	
		Establecimientos del grupo A	Establecimientos del grupo B
58	Nivel I	1.236,83 €	1.200,98 €
	Nivel II	1.171,06 €	1.142,35 €
	Nivel III	1.118,25 €	1.093,24 €
	Nivel IV	1.068,39 €	1.024,69 €
	Nivel V	949,71 €	938,91 €
	Nivel VI	928,52 €	928,52 €
62	Plus Convenio	Por 12 pagas	
		88,56 €	
63	Bolsa de vacaciones	Anual	
		69,28 €	
64	Plus de locomoción	Por día efectivo de trabajo	
		4,75 €	

Albacete, agosto de 2019.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí. 16.116