Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva

(código de convenio: 99100165012016)

2022-2024





index

Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva

(código de convenio: 99100165012016)

2022-2024

	Disposiciones generales
	Ámbito funcional.
	Ambito territorial.
	Ámbito personal.
	Ámbito temporal.
	Denuncia y negociación del convenio Colectivo.
Artículo 7.	Garantía personal. Compensación y absorción. Vinculación a la totalidad.
	Prelación de normas.
	Comisión paritaria.
Artículo 10.	· ·
Articulo 11.	Solucion autonoma de conflictos laborales.
	II Organización del trabajo14
	Organización del trabajo.
	Clasificación profesional.
	Adaptación de los grupos profesionales, áreas funcionales y niveles
	de la actual estructura territorial al convenio subsectorial.
	Movilidad funcional.
Artículo 16.	Centro o lugar de prestación de servicios.
CAPÍTULO	III Ingreso y contratación
	Contratación e ingreso en la empresa.
	Trabajo de colectivos especiales.
Artículo 19.	Ingresos en la empresa.
Artículo 20.	Periodo de prueba.
Artículo 21.	Dimisión y término de preaviso.
CAPÍTULO	IV Jornada21
Artículo 22.	
Artículo 23.	Jornada máxima.
Artículo 24.	Distribución irregular.
Artículo 25.	Calendario laboral: Horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre
jornadas.	- -
Artículo 26.	Festivos.
Artículo 27.	Descanso semanal.
	Vacaciones.
Artículo 29.	Licencias retribuidas.



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE RESTAURACIÓN COLECTIVA 2022-2024

CAPÍTULO V Artículo 30.	/ Retribuciones
Artículo 31.	Incremento salarial.
Artículo 32.	/I Disposiciones varias y seguridad y salud laboral
Artículo 33. Artículo 34. Artículo 35.	Prendas de trabajo. Premios de vinculación, permanencia y similares. Jubilación parcial.
Artículo 35. Artículo 36. Artículo 37.	Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales. Incapacidad temporal.
Artículo 38. Restauración	Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de
Artículo 39. Artículo 40.	
CAPÍTULO V Artículo 41. Artículo 42.	/II Igualdad
Artículo 43. Artículo 44.	Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal de restauración colectiva. Los planes de igualdad de las empresas de Restauración Colectiva y otras promoción de la Igualdad.
Artículo 46. Artículo 47. Restauración	Objetivos de los planes de igualdad. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de
Artículo 48.	Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de abajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de restauración
Artículo 49. Artículo 50. Artículo 51. Artículo 52.	/III Formación continua
	X Violencia de género54
Artículo 55. Personal y D Artículo 56.	C Derechos sindicales Representantes de los trabajadores: Comités de Empresa, Delegados de elegados Sindicales. Comités Intercentros: órgano de interlocución con la empresa. Sindicatos y secciones sindicales de empresa.
Artículo 58.	Acción sindical. Delegados/as Sindicales de Empresa.
Artículo 60. Artículo 61. en las empre	Acumulación y gestión de las horas sindicales. Gestión sindicalizada del convenio y de las relaciones laborales en el sector y sas crédito horario para las Comisiones paritarias sectoriales: Delegados ectoriales y Delegados Sindicales de Empresa.
	(I



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE RESTAURACIÓN COLECTIVA 2022-2024

CAPITULO XII Régimen disciplinario
Artículo 63. Remisión al ALEH.
Disposición adicional primera.
Disposición adicional segunda. Reglas de concurrencia.
Disposición adicional tercera. Garantía de ocupación monitores comedores y vigilantes de patio.
Disposición adicional cuarta. Subrogación empresarial.
Disposición adicional quinta. Materias formativas esenciales.
Disposición transitoria primera. Aplicación de las condiciones contenidas en los convenios colectivos sectoriales de hostelería al personal con puesto u ocupación de monitor/a. Disposición transitoria segunda. Comisiones de trabajo. Disposición transitoria tercera. Aplicación supletoria de los convenios de procedencia. Disposición transitoria cuarta. SMI.
ANEXO
Tablas salariales años 2022-2023-2024 Catalunya 1 Barcelona 2 Girona 3 Lleida 4 Tarragona



Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva

(código de convenio: 99100165012016)

2022-2024

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva (código de convenio: 99100165012016), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 2022, de una parte por la organización empresarial Food eoService España en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Trabajadores de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de noviembre de 2022.-La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE RESTAURACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes firmantes.

Son partes firmantes del convenio de una parte la FoodService España (antigua FEADRS) y de otra la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO) y la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT); que cuentan con legitimación inicial, plena y decisoria de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores para la firma del presente convenio colectivo de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito funcional.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 59.1 del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH) el ámbito de aplicación funcional será el de las empresas y trabajadores/as del sector de Restauración Colectiva. Se entiende por servicio de restauración colectiva, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo, se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de restauración colectiva. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación las actividades de catering aéreo, así como la hostelería tradicional que se presta en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.)

Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general. Así como las diversas unidades de gestión anexas abiertas al público que la contrata, concesión o contrato de prestación incluya si fueran auxiliares de aquella (prestaciones accesorias en el denominado «cliente cautivo»).

Se incluyen en el ámbito funcional las actividades auxiliares como el asesoramiento y gestión en materia dietética, el suministro de materias primas al cliente principal y cuantas actividades auxiliares complementen el servicio de restauración. Se incluye expresamente el «catering» de



eventos realizado por las empresas encuadradas en este ámbito de aplicación.

Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este convenio, las empresas y los centros de trabajo que tengan como actividad principal las propias del sector de la restauración colectiva. Por lo que será de aplicación a las empresas del grupo empresarial, cuando desarrollen otras actividades complementarias o afines. Y cuando presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal.

Se excepcionan expresamente del ámbito, las actividades reguladas en el Convenio Colectivo de Gestión Directa del País Vasco y el Convenio Colectivo de Monitores de Aragón.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente acuerdo será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras que operen en el Estado español. Además, se aplicará al personal contratado en España por empresas españolas para prestar servicios en el extranjero, que en este caso tendrán consideración de mínimos.

Artículo 4. Ámbito personal.

Las materias reguladas serán de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y las personas trabajadoras, que prestan sus servicios en aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 de Estatuto de los Trabajadores.

Se exceptúan las personas comprendidas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo será de aplicación con una vigencia inicial desde el 1 julio de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2024 salvo que en el propio texto se indique otra vigencia distinta para alguna concreta materia.

Artículo 6. Denuncia y negociación del convenio Colectivo.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de un mes a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará, para la constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación, a lo previsto en el artículo 89.2 ET. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.

Durante las negociaciones para su renovación, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.



Artículo 7. Garantía personal. Compensación y absorción.

En relación a la compensación y absorción y hasta el momento de la reestructuración salarial, se mantendrán vigentes las cláusulas recogidas en los distintos convenios sectoriales que se vinieran aplicando.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras, tanto salariales como condiciones más beneficiosas a sus personas trabajadoras, que deriven bien de acuerdos con la representación unitaria o bien de acuerdos individuales, y que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente convenio, mantendrán la naturaleza de dichos conceptos, es decir si eran compensables y absorbibles lo seguirán siendo y si no lo eran, no.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad total del presente convenio, las partes se comprometen en el plazo de treinta días a constituir la Comisión Negociadora encargada de elaborar un nuevo convenio ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectará a alguno de los artículos del convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse, si así lo requiere alguna de las partes.

Artículo 9. Prelación de normas.

Las relaciones laborales de las personas trabajadoras y empresas, incluidas en su ámbito funcional, se regirán por las siguientes normas convencionales:

- 1.º Por lo dispuesto por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente, esto es, en la actualidad el V ALEH y en un futuro el que pueda, en su caso, sustituirlo.
- 2.º Por las condiciones fijadas entre las partes en el presente convenio colectivo marco sectorial, con carácter normativo u obligacional, siendo prioritario en las materias concretas tratadas en el presente ámbito negocial. En el caso de una eventual regulación complementaria sobre las materias del ALEH, operarán con preferencia, de forma aclaratoria o suplementaria para el presente ámbito funcional, salvo que las mismas fueren en su totalidad regulación imperativamente reservada en el vigente ALEH. Todo ello, con respeto a lo regulado en el artículo 84.2 ET.

En desarrollo de los artículos 83 y 84 ET, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al convenio Colectivo Sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento. El Convenio Colectivo Estatal de



Restauración Colectiva cuenta con una naturaleza de acuerdo marco que establece la estructura de la negociación colectiva del sector y las reglas de concurrencia de los convenios colectivos en el mismo; e incorpora la regulación de condiciones de trabajo, considerando las regulaciones vigentes contenidas en los convenios colectivos de ámbito territorial menor al estatal. En virtud del artículo 84.4 ET, las materias recogidas y desarrolladas en el presente convenio colectivo, son materias reservadas exclusivamente a este ámbito.

En este sentido el presente Convenio Colectivo del Sector de Colectividades será de aplicación a todo el territorio del Estado, con independencia de que se hallen o no cubiertos los ámbitos de negociación colectiva territorial, en las comunidades autónomas, en las provincias o ámbito empresarial, previéndose las reglas de aplicación que correspondan cuando pudiera presentarse supuesto de concurrencia, con el fin de garantizar la vocación estatal, sin exclusión de ningún territorio de su ámbito de aplicación.

Las organizaciones firmantes determinan que no se podrán crear nuevos ámbitos autonómicos, salvo acuerdo en el seno de la Comisión paritaria de este convenio.

Este convenio será por tanto, el marco de aplicación obligatoria para todas las empresas respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 ET, o hayan sido remitidas por el propio convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

La negociación de convenios de empresa en el sector no debe cumplir, por tanto, un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales.

Siendo así, las organizaciones patronales y sociales firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a no fomentar ni admitir las prácticas citadas que tengan como único propósito rebajar las condiciones laborales sectoriales, en concreto, en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se designa una Comisión paritaria de las partes firmantes del Acuerdo, compuesta por representantes de las Organizaciones Empresariales y representantes de las organizaciones sindicales.

Las atribuciones de la comisión paritaria serán:

- a) Interpretación del texto del presente convenio colectivo.
- b) Seguimiento de su aplicación y desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este convenio colectivo hayan atribuido a la Comisión paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones pertinentes. Incorporación y adaptación de los nuevos convenios una vez hayan finalizado su vigencia inicial.
- c) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación del presente convenio colectivo, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo en el ámbito



de los procedimientos judiciales derivados de la aplicación e interpretación del mismo ante el órgano judicial competente.

- d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del mismo, de conformidad con las reglas previstas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC VI) capítulo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. A tal efecto la Comisión paritaria establecerá la lista de mediadores y árbitros; fomentará la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales; y analizará los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes correspondientes.
- e) En los supuestos de despido colectivo (art. 51 ET), así como en los supuestos de inaplicación (art. 82.3 ET) de las condiciones de trabajo prevista en este convenio, las empresas estarán obligadas a informar de comienzo de cualquiera de estos procesos a la comisión paritaria, y si hubiera desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la misma.

Si finalmente se alcanzara acuerdo entre las partes en cualquiera de los procesos anteriormente indicados, el mismo deberá ser notificado a la comisión paritaria en el plazo máximo de quince días siguientes a su suscripción. La comisión paritaria llevará un registro ad hoc.

Para los procesos de inaplicación de convenio del artículo 82.3 ET. se estará a lo siguiente:

- 1. La inaplicación del presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET, como medida de carácter excepcional que requiera de una inaplicación temporal de una o varias condiciones, encaminada siempre a evitar la adopción generalizada por parte de las empresas del sector, de mecanismos traumáticos de extinción.
- 2. La citada inaplicación podrá operar durante un plazo máximo que, en ningún caso, podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.
- 3. La solicitud la iniciará la empresa, quien la comunicará a la representación de las personas trabajadoras designada en los términos previstos en el 82.3 ET. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación necesaria para justificar las causas.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación de los acuerdos a los que se refiere el artículo 82.3 ET, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio de forma que permita agilizar el proceso, teniendo en cuenta el plazo de siete días del que se dispone legalmente para pronunciarse.



Cuando la Comisión paritaria no alcance un acuerdo, se someterá a procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o ante el órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales correspondiente, si la inaplicación no supera el ámbito de Comunidad Autónoma, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante.

El acuerdo deberá ser notificado a esta comisión paritaria y a la autoridad laboral.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen y en función de la importancia del asunto. En ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas. Lo expuesto, sin perjuicio de otros plazos que estén establecidos legalmente o provengan de requerimientos legales.

La Comisión paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión paritaria cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, las cuales se indican a continuación:

- Food Service España (antigua FEADRS), calle Lagasca número 56,
 1.º, 28001 Madrid. Correo electrónico: secretariageneral@foodserviceespana.com
- Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO), calle Ramírez de Arellano, número 19 5.ª planta, 28043 Madrid. Correo electrónico: servicios@servicios.ccoo.es.
- Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), 28002 Madrid, avenida de América, 25-4.º, correo electrónico: restauracion.social@fesmcugt.org.

Podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión paritaria las autoridades administrativas y judiciales, los órganos de solución extrajudicial de conflictos y las organizaciones sindicales y empresariales integradas en alguna de las entidades firmantes del presente Acuerdo.

Tanto las empresas como las representaciones unitarias o sindicales de las personas trabajadoras, podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la



Comisión paritaria a través de alguna de las organizaciones firmantes de este convenio.

A efectos de entender de las cuestiones atribuidas a la Comisión paritaria, la misma actuará como Comisión única, compuesta por ocho representantes de la parte empresarial y ocho representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por las organizaciones firmantes, con la composición que seguidamente se detalla:

Por la parte empresarial:

Food Service España: 8 representantes.

Por la parte sindical:

FESMC-UGT: 4 representantes.

Servicios-CC.OO.: 4 representantes.

Artículo 11. Solución autónoma de conflictos laborales.

Por ser materia regulada en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH), se estará a lo allí establecido sobre la misma.



CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este convenio y de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del Sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 13. Clasificación profesional.

De acuerdo con lo previsto en el ALEH, se establece un sistema de clasificación profesional que se estructura en grupos profesionales y áreas funcionales. Sin perjuicio de los criterios de niveles retributivos que puedan existir dentro de cada una de las áreas. Por lo que la ordenación de los puestos del presente convenio colectivo según los diferentes niveles salariales lo es exclusivamente a efectos salariales, por puestos de trabajo.

La adscripción a un grupo, área funcional o nivel dentro del grupo se efectuará según el criterio de prevalencia, sin perjuicio de la facultad ordinaria de movilidad dentro del grupo correspondiente, así como de la polivalencia funcional que se hubiere acordado.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral. Los grupos profesionales y las ocupaciones profesionales a los que se refiere el ALEH son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 14. Adaptación de los grupos profesionales, áreas funcionales y niveles retributivos de la actual estructura territorial al convenio subsectorial.

Expresamente se declara la neutralidad económica del presente sistema de adaptación de las diferentes clasificaciones profesionales de los convenios territoriales que se incorporan y su aplicación en niveles retributivos, en su proceso de tránsito desde los convenios de aplicación actuales al momento en que sea aplicable el presente convenio. En consecuencia, la futura homogenización que regulará el sistema de adscripción a los grupos profesionales, no supondrá incremento o decremento salarial alguno o reclasificación profesional, ya que el sistema



no conlleva determinación salarial alguna. De igual forma, tampoco supone cambios en el aspecto económico de la estructura salarial de los puestos o sistemas utilizados en la negociación colectiva territorial anterior a este convenio. En las posibles discrepancias que puedan surgir, las partes se someterán obligatoriamente y con carácter previo al dictamen de la comisión paritaria del presente convenio colectivo antes de iniciar cualquier acción judicial.

La adecuación de los grupos, áreas y puestos al presente Convenio Colectivo de Colectividades en cuanto a niveles retributivos serán la recogida en los anexos del presente convenio.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39 ET y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona trabajadora.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, recibirán información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla.

Dentro del mismo grupo profesional la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 16. Centro o lugar de prestación de servicios.

Las partes se comprometen en el plazo de 6 meses en el seno de la Comisión de Empleo al desarrollo del presente artículo, manteniéndose vigente durante ese tiempo las cláusulas que regulan esta materia en cada convenio colectivo anterior que se venía aplicando.



CAPÍTULO III

Ingreso y contratación

Principios generales de contratación en el sector:

- a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.
- b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de las empresas de trabajo temporal.
- c) Analizar en el ámbito del convenio, y en función de sus características, la posibilidad y conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales, incorporando en su caso definiciones precisas de las referencias, márgenes o límites materiales y temporales para medir su aplicación, lo que conllevaría mayores capacidades de flexibilidad interna en caso de su cumplimiento.
- d) Evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo, con el objetivo de prevenir abusos.
- e) La modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.
- f) La regulación del periodo de prueba por la negociación colectiva a efectos de facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad de la persona trabajadora y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa.
- g) La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.
- h) Fomentar la contratación de las personas trabajadoras con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación.
- i) Establecer mecanismos de seguimiento y control de la evolución del empleo, y de la contratación en el sector cuando se adopten medidas de empleo, a fin de compartir el resultado de las medidas implementadas de fomento del mismo.
- j) Asegurar como mínimo, en este contexto de internacionalización, que se aplica a las personas trabajadoras contratados en el exterior y/o trasladados y/o desplazados a nuestro país, las disposiciones contempladas en el convenio colectivo correspondiente al lugar y centro de empleo en España, ya se trate de acuerdo o convenio colectivo de



sector o de empresa, y sea cual sea el ámbito geográfico de aplicación del convenio correspondiente.

- k) Las personas trabajadoras que sean contratadas en más de una ocasión en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo, no tendrán periodo de prueba.
- I) Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a respetar las ratios de monitoras, personal de cocina y office, que en cada momento marque el Ministerio de Educación así como las diferentes consejerías de educación de las Comunidades Autónomas.

Artículo 17. Contratación e ingreso en la empresa.

17.1 Contratos formativos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 ET y la norma reglamentaria que lo desarrolla, así como lo recogido en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo específicamente establecido en el presente convenio colectivo.

El salario será el correspondiente de tablas del puesto u ocupación profesional contratada.

En todos los casos, el salario se abonará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

- 17.2 Contratos de fijos-discontinuos.
- 1. Definición de contrato fijo discontinuo. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2. Tiempo parcial. Se pacta expresamente la posibilidad de que el contrato fijo discontinuo se pueda realizar en jornada a tiempo parcial. Para el personal adscrito a los comedores escolares, la jornada mínima diaria será de 2 horas y mínima de 10 horas semanales, según lo recogido en la Disposición Adicional tercera.
- 3. Censo anual de plantilla fija discontinua. En cada empresa, por centro de trabajo, se elaborará un censo anual de personal fijo-discontinuo, que deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras, y en el que se hará constar la identificación de cada persona fija discontinua, los periodos de actividad fija discontinua desarrollados en los últimos tres años, categoría y grupo profesional y antigüedad laboral, además de lo recogido en el art. 16 del ET sobre la previsión de contratación fija discontinua.
- 4. Prioridad para la cobertura de vacantes. Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad para la cobertura de vacantes de su categoría profesional, prioritariamente en su centro de trabajo, a tiempo completo y con contrato ordinario. Así mismo las personas con contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tendrán prioridad para la cobertura de vacantes fijas discontinuas a tiempo completo o mayor jornada.



- 5. El personal fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar.
- 6. En lo no recogido en este artículo se estará a lo recogido en los convenios de Hostelería de procedencia.
- 7. Las partes acuerdan el plazo de seis meses desde la firma del convenio para analizar el desarrollo del contrato en el sector y pactar la regulación definitiva.
 - 17.3 Contratos a tiempo parcial.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 ET el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50 % de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en el Acuerdo laboral de hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

- 17.4 Contratos de duración determinada.
- 1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Se estará a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Las partes acuerdan el plazo de seis meses desde la firma del convenio para analizar la posibilidad de la ampliación de la duración de este tipo de contratación.
- 2. Contratos de interinidad. Las personas trabajadoras que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador/a con derecho a reserva de su puesto de trabajo, tendrán carácter de interinos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre de la persona trabajadora sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Serán personas trabajadoras fijos con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de una persona trabajadora fija que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

17.5 Finalización de contrato.

Se establece una indemnización de 12 (doce) días de salario por año trabajado o su parte proporcional al finalizar cualquier contrato no indefinido al que la ley le reconozca esta indemnización, de conformidad con la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha indemnización se abonará junto con la liquidación por saldo y finiquito.

Artículo 18. Trabajo de colectivos especiales.

1. Las empresas que empleen un número de personal que exceda de cuarenta y nueve personas vendrán obligadas a emplear a personas trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas



con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Podrían excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado Real Decreto.

- 2. Favorecer por tanto, la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de 50 o más personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.
- 3. Las empresas promoverán que las acciones de formación profesional se encuentren debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.
- 4. Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. Ingresos en la empresa.

- 1. Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este convenio, de conformidad con la legislación vigente.
- 2. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo en su jornada laboral en su consideración mensual.

Artículo 20. Periodo de prueba.

Podrá pactarse un periodo de prueba en los términos regulados en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.



Artículo 21. Dimisión y término de preaviso.

- 1. La persona trabajadora que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:
- a) Un mes, si ostenta alguno de los puestos de trabajo incluidos en los grupos que figuran en las ocupaciones o puestos de trabajo 1 y 2 del V ALEH.
- b) Quince días si ostenta puesto de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos a los anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a once personas trabajadoras.
- 2. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que la persona trabajadora sea eximida del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.
- 3. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por la persona trabajadora.
- 4. Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar a la persona trabajadora el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.
- 5. Salvo pacto en contrario, la persona trabajadora no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.



CAPÍTULO IV

Jornada

En la totalidad de las materias de jornada regulados en el capítulo IV será de aplicación la parte general del convenio regulados en este capítulo. Siendo de destacar que existen particularidades para algunos ámbitos recogidos y solo para donde se venían aplicando convenios de hostelería, para esos concretos ámbitos, se seguirán aplicando las normas específicas. Por lo que para una adecuada interpretación de la regulación de la jornada se tendrá que tener presente siempre la regulación general y las concretas normas específicas de cada ámbito que se recogen.

De igual forma, y siempre teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Cualquier mención a representación legal de los trabajadores en materia de jornada del presente convenio, incluido sus disposiciones adicionales, también se entienden referidos a las secciones sindicales.

Artículo 22. Jornada laboral.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1800 horas de trabajo efectivo al año y la jornada máxima semanal será de promedio 40 horas de trabajo efectivo para una persona trabajadora a tiempo completo, en promedio anual.

Sin embargo, la jornada máxima será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes:

Convenio de Hostelería	Horas
Cataluña/Catalunya (Restauración Social).	1.791
Albacete, Ciudad Real.	1.798
Palencia.	1.796
Valencia.	1.794
Guipúzcoa/Gipuzkoa.	1.723
Ávila, Badajoz, Salamanca.	1.792
Soria.	1.785
Segovia.	1.792
León.	1.790
La Rioja, Toledo.	1.788
Cáceres.	1.786,3
Castellón, Guadalajara. 1.784	
Asturias, A Coruña.	1.782



Burgos.	1.774
Cantabria.	1.766
Jaén.	1.764
Vizcaya/Bizkaia.	1.750
Álava/Araba.	1.746
Navarra/Nafarroa.	1.724
Baleares/ Balears.	1.776
Alicante.	1.796,38
Valladolid.	1.782
Zaragoza.	1.776
Córdoba	39/semanales

22.1 Reglas generales.

Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

- a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- b) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, allí donde exista, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Para determinar la dedicación de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual para ese periodo.

Tanto al principio como al final de la jornada la persona trabajadora estará en su puesto de trabajo y en condiciones de su prestación.

Como principio y salvo de regulación específica contemplada en este artículo, la jornada será flexible y podrá distribuirse regular o irregularmente y a lo largo del año y de todos los días de la semana. Además de respetar lo que actualmente esté aplicándose, las empresas y las representaciones legales de las personas trabajadoras estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan.

La distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal, con las excepciones de turnos, situaciones imprevisibles, etc. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. No obstante, en los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales en el sector de la hostelería, las empresas negociarán con los



representantes legales de las personas trabajadoras el descanso mínimo entre jornadas.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de las demás personas trabajadoras, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un fraccionamiento. La jornada diaria igual o inferior a cuatro horas no podrá ser objeto de fraccionamiento.

22.2 Verificación y ejecución de la jornada anual máxima.

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de distribución irregular de jornada.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en el importe de una hora de descanso por cada hora que exceda de la jornada anual efectiva, a fijar de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora afectado y la dirección de la empresa, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del cómputo. Las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras la relación nominal de las horas de exceso.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Para aquellas personas trabajadoras cuya actividad coincida con el curso escolar, la distribución y ejecución de la jornada se realizará dentro de dicho periodo aprobado por cada Comunidad Autónoma.

Convenio de Hostalería	Jornada especialidades
/	
Cataluña/ Catalunya (restauración social)	En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y, con la finalidad de adecuar la carga de trabajo existente, así como la adaptación competitiva de las empresas favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo y calidad del mismo, se reconoce a la empresa la facultad de variar el horario de los trabajadores con jornada continuada, a excepción de los trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada por guarda legal al amparo del artículo 37.5, 6 y 7 del ET. La medida consiste en la facultad de la empresa de efectuar variaciones de horario no superiores a dos horas, ya sea al inicio o a la finalización de la jornada diaria del trabajador y siempre respetando los descansos legales y convencionales, así como la jornada máxima diaria vigentes en cada momento.



	No obstante, la aplicación de dicha medida requerirá la participación e información de la representación legal de los trabajadores, acudiendo al trámite del artículo 41 del ET de modificación sustancial se así fuera necesario teniendo en cuenta el grado de afectación y si estas están o no dentro de las facultades directivas u organizativas del empresario. De no realizar dichos trámites las empresas no podrán utilizar dicha flexibilidad por esta vía.
/	

22.3 Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio se tenderá a la reducción de horas extraordinarias con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad.

Las horas extraordinarias serán de prestación voluntaria. No obstante, y con carácter excepcional, resultarán exigibles en los supuestos de fuerza mayor cuando sean necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

A los efectos del precio de las horas extraordinaria será la del cuadro siguiente en los territorios siguientes:

Convenio de Hostelería	Especialidades
/	
Cataluña/ Catalunya.	Obligatorias solo cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente, su número no podrá ser superior de 80 horas al año, por trabajador/a siempre que se abonen, su valor será del de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociara si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero.
/	

Artículo 23. Jornada máxima.

Durante toda la vigencia del presente convenio, la jornada laboral máxima será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24. Distribución irregular.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 ET sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer



como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo llegar a una jornada diaria de nueve horas diarias, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este convenio.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia, trabajadores nocturnos y menores de 18 años.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo, será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

Artículo 25. Calendario laboral: Horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas.

Se respetarán y se seguirán aplicando (como condición más beneficiosa en su caso), los acuerdos o los sistemas que se estén aplicando en cada empresa. Entre ellos: los sistemas de calendarios, fijación de horarios; así como los tiempos de descansos entre jornadas, con su consideración o no de trabajo efectivo.

25.1 Calendario y cuadros horarios.

Con carácter general, anualmente, antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de una nueva apertura o del inicio de un nuevo curso escolar, se realizará el calendario laboral, que determinará los días laborales y festivos de cada centro de trabajo. El calendario incluirá días de libranza, jornada, puesto de trabajo asignado y grupo de cotización.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por Ley.

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo. Dando información previa de ello a la representación legal de los trabajadores/as allá donde la haya. De igual forma, mientras esté vigente la normativa actual para los contratos a tiempo parcial, se remitirá junto o en los recibos de salarios los resúmenes de jornada mensual, siendo de aplicación los sistemas de justificación de entrega del recibo de salarios a los resúmenes de jornada



mensual. Como quiera que la prestación de un colectivo importante de trabajadoras/es se realiza en centros de trabajo de terceros (empresas principales o usuarias) se podrán establecer en cada empresa o centros de trabajo, sistemas de registro diario de las horas de los trabajadoras/es a tiempo parcial, de acuerdo con las características y condiciones posibles, que garanticen la realidad de prestación de trabajo efectivo realizado por cada persona trabajadora a tiempo parcial y la jornada que deberá de abonarse.

De igual forma se aplicarán las siguientes especialidades:

Convenio de Hosteler	Calendario: especialidades
/	
	La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes o su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a representación legal de los trabajadores/as, que deberá emitirlo el plazo máximo de 15 días. El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cao centro de trabajo antes del día 20 de febrero de cada año. En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o activida cíclica el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 día siguientes de producirse dicha apertura o inicio.
/	

25.2 Tiempos de descanso en la jornada diaria de trabajo.

El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario. La jornada solo podrá fraccionarse en dos tramos. Entre tramo y tramo el tiempo mínimo, con carácter general, será de dos horas y el máximo de cuatro horas.

Cuando la jornada diaria sea igual o superior a seis horas, los trabajadores tendrán derecho, dentro de la jornada, a un descanso de quince minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los tiempos de descanso en la jornada diaria, salvo en los territorios que a continuación se describen que tendrán estas mejores condiciones:

Convenio de Hostelería	Condiciones adicionales descanso
/	
Catalunya	La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida: a) Continuada: Se dispondrá de un descanso de 20 (veinte) minutos que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos en cualquier jornada superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable entendiéndose que cuando sobrepase los 20 (veinte) minutos iniciales será a cargo del trabajador/a, quien deberá recuperarlo al final de la jornada. b) Partida: Los turnos tendrán un máximo de 5 (cinco) horas y un mínimo de 3 (tres). El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima



	de hora y media. Las empresas y las representaciones legales de los trabajadores/as estudiarán la posibilidad de establecer la jornada continuada y/o irregular en aquellos establecimientos o departamentos en que las necesidades del servicio lo permitan. Todas las condiciones establecidas en el capítulo de jornada tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas, que en su cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio, deberán respetarse en su totalidad.
/	

25.3 Desconexión digital.

Las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder llamadas, mails o mensajes profesionales o cualquier tipo de mensaje fuera de su horario de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores cuya retribución incluya dicha disponibilidad.

Artículo 26. Festivos.

Se reconocen que, en algunas de las actividades del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores/as que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello.

En estos casos serán compensados mediante una de las siguientes formas:

- 1) Abonándose los días festivos en una cuantía superior, según el detalle que se incluye en este artículo.
- 2) Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.
- 3) Adicionándose al periodo vacacional, en las fechas que, de mutuo acuerdo, sean fijadas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores al elaborar el calendario de vacaciones, aunque habrán de constar, obligatoriamente, en el mismo con la denominación de «festivos». En estos casos, se establece que el número de días festivos a compensar, incluso aunque alguno de los días de fiesta del año hubiese coincidido con los días de descanso o vacaciones del trabajador/a, será de 14 más los 5 días que en ese periodo corresponden a descansos semanales, es decir, 19 o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural. Si durante el tiempo que la persona trabajadora estuviera disfrutando de los días compensatorios causará baja por incapacidad temporal (IT), dicho disfrute quedará interrumpido, continuándose el mismo con posterioridad a la baja.



En caso de desacuerdo, la persona trabajadora tendrá derecho a elegir que se pague el 50 % de los días que le corresponden En cuanto al resto, corresponderá a la empresa decidir si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha del disfrute de los mismos.

Los días de fiesta que coincidan con un periodo de baja por incapacidad temporal (IT) del trabajador/a no se considerarán trabajados y, por tanto, se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales o las vacaciones del trabajador/a coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como no disfrutado y, por tanto, habrá de ser compensado en una de las formas anteriormente establecidas.

Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia del presente convenio.

Convenio de Hostelería	Especialidad
/	
Cataluña/ Catalunya.	Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 50 % de acuerdo con la tabla salarial más la antigüedad consolidada si la hubiere.
/	

Artículo 27. Descanso semanal.

Los trabajadores/as disfrutarán de dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as o, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la Ley. En caso de desacuerdo en la forma del eventual pacto, se estará al disfrute de manera consecutiva.

Las empresas procurarán que los trabajadores/as que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal y por lo menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes de tal manera que los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfruten de al menos un fin de semana libre al mes.

En los casos de suspensión de contrato cuando se proceda a realizar la liquidación se incluirá, la parte proporcional de los días de libranza no disfrutados.

No obstante, los dos días de descanso, con la finalidad de poder afrontar debidamente determinados despuntes de ocupación, en los



supuestos recogidos en el artículo 7 del Real Decreto 1561/1995, la empresa podrá de forma excepcional, en ese momento y de acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as y el trabajador/a, establecer jornada semanal de seis días de trabajo consecutivos con descanso en un día, debiendo de respetar la empresa lo siguiente:

- La ocupación prevista para la fecha en que se vayan a realizar la citada jornada, será superior al ochenta por ciento.
- No podrá aplicarse en ciclos superiores a diez días, aplicándose estos ciclos de forma equilibrada entre los trabajadores y trabajadoras, de tal forma que no se puedan repetir en la misma persona.
- Los días no descansados los podrá tomar el trabajador/a a su criterio dentro de los tres meses siguientes a dichas fechas, sumándosele como compensación cuatro horas de descanso por cada día de descanso que posponga, siempre y cuando no coincida más del 10 % del personal del departamento, en la solicitud de disfrute de la citada compensación.
- En todo caso, se respetarán los actuales acuerdos que tengan a tal efecto suscritas las empresas.

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparecencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad, haya que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, al trabajador/a afectado de forma voluntaria podrá aceptar ese cambio, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

Artículo 28. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales. Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato temporal a los trabajadores que se encuentren disfrutando su periodo de vacaciones.

En los contratos temporales y en los fijos discontinuos las vacaciones podrán disfrutarse durante la vigencia de la relación laboral o en la temporada.

- El cómputo de vacaciones siempre comenzará en día efectivo de trabajo y posterior al disfrute del descanso semanal.
- 2. Se mantendrá vigente el sistema y las reglas que en la actualidad se aplique para la determinación de la distribución de las vacaciones. Sin embargo, las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho de optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones, si existiese ese sistema.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional del centro de trabajo, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as. Cuando se preste servicios en el ámbito de un tercero, se entenderá que el



periodo de disfrute de las vacaciones debe de coincidir con el periodo de inactividad o menor actividad del cliente.

- 3. El trabajador/a conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.
- 4. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET, en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal. Debido a la dificultad de su disfrute y para los trabajadores/as a tiempo parcial, temporales y fijos discontinuos si se dan supuestos de coincidencia de incapacidad temporal (IT) y vacaciones, las vacaciones pendientes de disfrutar, podrán liquidarse al finalizar la campaña, obra o servicio, etc.

Convenio de Hostelería	Especialidades
/	
Cataluña/ Catalunya.	El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional. Las vacaciones se realizarán preferentemente desde el 1 de abril hasta el 31 de octubre. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4, 5 y 7 del Texto Refundido 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo 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 corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Las empresas vendrán obligadas a publicar antes del 1 de enero de cada año o a los treinta días de su apertura, un calendario se realizará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as. En caso de desacuerdo se someterá el mismo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. Durante el período de vacaciones anuales los trabajadores/as percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla del convenio más la antigüedad consolidada, si la tuvieran.
/	



Artículo 29. Licencias retribuidas.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario por los motivos y el tiempo siguiente:

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B. Tres días por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el supuesto de hospitalización hasta un máximo de días igual al de duración de la citada hospitalización en caso de ser menor. De tratarse de una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario referida a los mismos familiares, el permiso retribuido será de dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto la licencia será de cuatro días. Enel caso de que el desplazamiento sea superior a 300 km el plazo será de cinco días. En las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, no se tendrá en cuenta el límite kilométrico y la licencia será de cinco días entre islas.
- C. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto la licencia será de cuatro días. En el caso de que el desplazamiento sea superior a 300 km el plazo será de cinco días. En las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, no se tendrá en cuenta el límite kilométrico y la licencia será de cinco días entre islas.
 - D. Un día por traslado del domicilio habitual.
- E. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- F. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- G. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- H. La asistencia a consulta de médico y el acompañamiento a un menor o familiares de primer grado a consulta de médico, con un máximo de dos veces al año y siempre que coincida con el horario laboral. A partir de la tercera del año y si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual.
- I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo; asimismo por el tiempo indispensable para someterse a tratamientos de reproducción asistida.



- J. Por el tiempo indispensable para 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, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- K. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de un máximo de cuatro días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:
- 1. Hasta un día por nacimiento de hijo/a o por fallecimiento de cónyuge o de hijos/as, o por fallecimiento de hermanos/as y padres y madres, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado C del presente artículo hasta un máximo de seis días en total.
- 2. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta de vivienda, siempre que el trabajador/a deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.
- 3. Un día por celebración de matrimonio de los hijos/as del trabajador/a, u otras celebraciones de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos/as del trabajador/a y que determine la comisión paritaria.
- 4. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado A anterior.
- 5. Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad.
 - L. Un día de asuntos propios sin necesidad de justificación.
- M. Un permiso no retribuido de hasta 4 meses que podrá ser disfrutado una sola vez al año por un mismo trabajador o trabajadora y teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo.

Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de Hecho, debidamente registrada.

Los permisos que se indican en los apartados B y C podrán efectuarse de forma no consecutiva y mientras dure la situación que los ocasiona.

Cuando el hecho causante que dé lugar al disfrute de los permisos retribuidos regulados en los apartados A, B y C se produzca en día no laborable, el inicio del disfrute de los mismos tendrá lugar el siguiente día laborable. En el caso del A, salvo que el hecho se produzca en día laborable, en cuyo caso comienza ese mismo día.



CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 30. Salario.

Las retribuciones salariales totales de los trabajadores/as serán las de las tablas anexas incorporadas en la disposición adicional primera del presente convenio, a medida que vaya entrando en vigor el presente convenio en cada territorio, de forma ordenada y, en su caso, progresiva, de acuerdo con las reglas de concurrencia temporal del artículo 84.1 ET.

Se mantendrá la forma de pago que se viniera realizando en cada convenio de hostelería de origen, concretamente y en relación a las pagas extraordinarias, se mantendrán tanto el número como la cuantía y conceptos que la integran.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores/as que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por el cambio al presente convenio. En consecuencia, aún con cambio del sistema retributivo, se garantiza que cada trabajador/a contratado/a la entrada en vigor del convenio percibirá en cómputo anual como mínimo las cantidades que venía cobrando.

Para aquellos trabajadores que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, viniesen percibiendo uno o varios conceptos retributivos de los previstos en la Disposición Transitoria 4.ª del I Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva la cual recogía los derechos adquiridos, se mantendrá un complemento salarial único de carácter personal equivalente a la totalidad de las cantidades percibidas en virtud de aquellos. Dicho complemento sufrirá los incrementos salariales previstos para los años de vigencia y tendrá idéntica naturaleza y mismo tratamiento que los conceptos de los que deriva.

El complemento salarial descrito en el párrafo anterior se llamará «Complemento Personal D.T.4.».

Queda facultada la comisión paritaria del convenio para la elaboración de las tablas salariales (totales o parciales) de cada una de estas situaciones descritas que necesiten aplicación de fórmulas o sistemas de actualización, así como para su remisión en orden a la publicación de las mismas en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 31. Incremento salarial.

Se establece la siguiente subida salarial para todos los conceptos que, según el I Convenio Colectivo de Restauración Colectiva, tuvieran derecho a incrementos salariales.

- El incremento salarial para el año 2022, se establece en un 3%, desde el 1 de julio de 2022.
 - El incremento salarial para el año 2023, se establece en un 2,5%.
 - El incremento salarial para el año 2024, se establece en un 2,5%.



CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE RESTAURACIÓN COLECTIVA 2022-2024

Cláusula de revisión: se establece para el conjunto de la vigencia del convenio una cláusula de revisión de manera que, si la suma del IPC real estatal de los años de vigencia (2022-2024) supera la suma de los incrementos salariales pactados para dicha vigencia, se hará una revisión de 0,5% porcada punto de diferencia que se produzca en dicho periodo, con tope del 2% el cual no tendrá efectos retroactivos. Será aplicable a partir del 1 de enero de 2025.

Las partes facultan a la comisión paritaria para elaborar las tablas definitivas durante el mes de septiembre y mandarlas a su registro y publicación antes de la finalización de dicho mes.



CAPÍTULO VI

Disposiciones varias y seguridad y salud laboral

Sección 1. Disposiciones varias

Artículo 32. Seguro de vida y accidentes.

Se mantendrán para todos los trabajadores/as los seguros de vida regulados en los convenios de procedencia y en los términos y condiciones que allí se estipulen, hasta el momento de su homogenización. Se incluyen reconocidos en este artículo aquellas ayudas, auxilios, por viudedad, orfandad que aparecen en los distintos convenios colectivos de procedencia.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

En relación con la uniformidad y las prendas de trabajo, se mantiene la que venía dándose en cada empresa en función del convenio colectivo que les era de aplicación.

Artículo 34. Premios de vinculación, permanencia y similares.

Las organizaciones firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a realizar un estudio que tenga como objetivo la consecución y aplicación de un plan de pensiones sectorial para el conjunto de las empresas y trabajadores del sector. Hasta dicho momento y para aquellos que tienen la expectativa de derecho, se mantienen las regulaciones de los convenios de procedencia en todos sus términos.

Artículo 35. Jubilación parcial.

Se estará a lo recogido en la ley y se respetarán las regulaciones existentes derivadas o incluidas en los convenios colectivos de aplicación en cada territorio.

Artículo 36. Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales.

La Ley 26/2015, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, configura como necesario que todas las personas que por la prestación de sus servicios tengan contacto con menores, remitan a sus Empresas un certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales. Y la disposición transitoria cuarta, contempla que hasta que entre en funcionamiento el Registro Central de Delincuentes Sexuales, la Certificación a la que se refiere el artículo 13 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial



del código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil será emitida por el registro correspondiente.

En consecuencia, este documento debe de ser solicitado por todas las personas que trabajan para cualquier servicio educativo, así como para el personal de nueva incorporación. La frecuencia deberá de ser relacionada con la validez propia del certificado definitivo que en su caso determine el Registro para esos concretos fines. Y para las personas de nueva incorporación, será siempre previa a la incorporación. Dicho documento se incluirá necesariamente en la información necesaria a traspasar entre empresas en los supuestos de subrogación convencional regulados en el ALEH V.

La aportación de dicho certificado será inexcusable y será custodiado por las empresas, procediendo ellas a emitir frente al cliente una declaración responsable en el sentido de declarar que posee los certificados correspondientes de las personas a su cargo y que ninguna contiene un antecedente penal en el sentido de lo regulado por la Ley 26/2015.

Sección 2. Seguridad y salud laboral

Artículo 37. Incapacidad temporal.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará hasta el 100% del salario real de cada trabajador/a.

En la enfermedad común y accidente no laboral, la primera baja del año natural se complementará hasta el 100% del salario real. En la segunda baja del año natural las empresas complementarán hasta el 100% del salario de convenio, incluidos los complementos del convenio.

En la tercera y siguientes bajas, se estará a la prestación de la seguridad social, si estas bajas se prolongan más allá de 21 días, a partir de ese día 21.º se complementará la prestación hasta el 100 % del salario de convenio incluidos los complementos.

En todos los supuestos las empresas no complementarán la prestación más allá de doce meses.

Cuando surjan controversias sobre la concreta interpretación y alcance de lo dispuesto en el presente artículo, la comisión paritaria del convenio resolverá en su seno las mismas, atendiendo a la realidad de cada empresa interesada.

Se pacta la creación del Observatorio de la Incapacidad Temporal. Sus trabajos se prolongarán durante 6 meses y sus conclusiones, si son aprobadas por acuerdo mayoritario de ambas partes unánime de todas las partes, se incorporarán al convenio en el momento de producirse.

Artículo 38. Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Restauración Colectiva.

1. La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Restauración Colectiva se constituye como un órgano



colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de empresas y trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

- 2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que deberá aprobar la Comisión negociadora del presente Acuerdo, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con las políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la citada Comisión Negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro a la representación sindical, correspondiendo dos a SMC-UGT y otros dos a Servicios-CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz, pero sin voto.
- 4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 65 ET y apartado 3, del artículo 37, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Cometidos de la Comisión.

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de Restauración Colectiva, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.
- b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
- d) Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de restauración colectiva.



- f) La formulación de planes sectoriales de prevención.
- g) Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.
- h) Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.
- i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
- j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de restauración colectiva.
- k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
- I) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.
- m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
- n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.
- ñ) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- o) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- p) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.
- q) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.
- r) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
- s) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
- t) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- u) Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre Seguridad y Salud durante la vigencia del presente convenio.

Atribuciones de la Comisión.

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:



- a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados.
- b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.
- d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.
- g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos.

Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores/as y carezcan de representantes legales de los trabajadores/as, así como las empresas de menos de 6 trabajadores/as y trabajadores/as autónomos.

Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

Comisiones territoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ámbito Inferior.

La Comisión Estatal Sectorial podrá determinar los requisitos para la creación, allá donde no existieran, de Comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior y regular la concurrencia entre ámbitos territoriales.



Artículo 39. Comité de Seguridad y Salud.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores. Estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por representantes de la empresa en número igual.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, que serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a ésta. En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a ésta.

Artículo 40. Formación.

Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores. La formación que reciban los trabajadores/as en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, según se determine en la evaluación de riesgos y otros informes técnicos realizados.



CAPÍTULO VII

Igualdad

Artículo 41. Principio de igualdad de trato y oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de restauración colectiva, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 42. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Restauración colectiva se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

- 1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. Igualmente, nadie podrá ser discriminado/a por su edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física.
- 2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo, edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física.



- 3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado. De la misma manera la edad, procedencia étnico cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física, no podrá suponer un hándicap en los sistemas de promoción profesional.
- 4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
- 5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, edad, procedencia étnico cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.
- 6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo, las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 7. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
- 8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas de restauración colectiva, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no



deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 43. Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal de restauración colectiva.

En el seno de la Comisión paritaria de este Acuerdo se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando la organización empresarial y sindicales firmantes los miembros cada una ellas, procurando que la composición sea igual de hombres y mujeres, con objeto de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión paritaria del presente convenio colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de en los planes de igualdad en las empresas del sector de restauración colectiva. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión negociadora, en su caso, al contenido del presente Acuerdo.

La Comisión de Igualdad del presente Acuerdo recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de restauración colectiva previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 44. Los planes de igualdad de las empresas de Restauración Colectiva y otras medidas de promoción de la Igualdad.

- 1. Las empresas de restauración colectiva están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.
- 2. En el caso de las empresas de Restauración Colectiva de más de cien trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado



anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

- 3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.
- 4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- 5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- 6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- 7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
- 8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la Comisión de Igualdad Sectorial.

Artículo 45. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:



- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
 - b) Distribución de la plantilla por edades.
 - c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
 - f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
 - h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
 - k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- I) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
 - n) Número de días de absentismo.
 - ñ) Retribución mensual.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
 - p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
 - g) Número de personas con contrato de alta dirección.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Las partes negociarán incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de hostelería.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre al año anterior.

Artículo 46. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas



cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
 - g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.



k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 47. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de Restauración Colectiva.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de restauración colectiva afectadas por el presente capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de restauración colectiva.

1. Introducción. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.



- 2. Definición. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como 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 y el acoso por razón de sexo como 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.
- 3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de restauración colectiva, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación de las empresas de restauración colectiva en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente а la persona que muestra comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado



sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- 1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.
- 2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
- 3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.
- 4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
- 5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario.
- 6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.



CAPÍTULO VIII

Formación continua

Artículo 49. Principios generales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de colectividades orientadas a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo, mejora y actualización de sus competencias profesionales.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas y la calidad de prestación de servicio.
- c) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de restauración colectiva.
- d) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- e) La política formativa en el sector de colectividades se acomodará a los siguientes criterios:
- i. Profesionalización y desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, satisfaciendo sus necesidades de formación profesional en el seno de las empresas.
- ii. Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- iii. Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- iv. Entendimiento reciproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- v. Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificaciones profesional.
- vi. Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructura condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Artículo 50. Tiempo de formación.

Las trabajadoras y trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

El tiempo mínimo de formación retribuida para cada trabajador/a será de veinte horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio. Estas horas podrán ser acumuladas durante un



periodo de hasta dos años en aquellos casos en los que, por necesidades organizativas o funcionales, no fueran utilizadas anualmente.

En cualquier caso, las empresas vienen obligadas a garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional. En especial, dada la actividad del sector y su importancia para el desarrollo correcto de la actividad profesional, todos los trabajadores y trabajadoras, con especial atención a aquellos que trabajan con colectivos de riesgo, deberán recibir formación relativa a alérgenos, primeros auxilios, acogida, cuidados y atención de menores según edad de atención así como personas de tercera edad según el puesto que se desempeñe y el colectivo que se atienda pudiendo en su caso ser previo al inicio de su actividad.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 51. Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferiblemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades en las normas vigentes en la materia.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de colectividades la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as de la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación.

En relación a los permisos individuales de formación, se acordará un protocolo de solicitud y concesión de permisos individuales de formación para facilitar la utilización de los mismos con el menor impacto organizativo para las empresas del sector. Pendientes de dicho protocolo, las partes acuerdan priorizar en aquellos colectivos con un nivel de cualificación inferior, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadores que los soliciten.

A nivel de empresa podrá establecerse la aplicación de estos recursos en función de sus necesidades y características. Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una comisión de formación en la que realizar la planificación, seguimiento y evaluación de la formación que se imparta.

Para la realización de cuantas funciones sean necesarias para la promoción y difusión de la formación en el sector, participación en la comisión paritaria de formación, colaboración en estudio y/o investigaciones del sector, etc., se establece la figura del delegado/a de formación sectorial por organización sindical firmante del presente convenio. Cuantos trabajadores/as desempeñen esta figura tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, a



determinar por acuerdo de las partes del convenio y en función de las tareas que les sean encomendadas.

A su vez, en caso de discrepancia y mediación en materia de formación los gastos derivados de dicha mediación, tanto para la representación empresarial como para la sindical, serán abonados por la empresa.

Artículo 52. Comisión paritaria sectorial colectividades.

Pendientes del desarrollo normativo del artículo 26, Estructuras Paritarias Sectoriales, de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se constituirá la Comisión paritaria sectorial de Restauración Colectiva en el ámbito del presente convenio, compuesta por cuatro representantes de la parte sindical y tres de la parte empresarial. Se elaborará reglamento de funcionamiento al respecto en dicha comisión paritaria de formación.

Además de las funciones legalmente establecidas en los apartados 2 y 3 de dicho artículo 26, las partes acuerdan:

1. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial para conocer los perfiles profesionales y las competencias requeridas que permita una mayor vinculación de la formación y la clasificación profesional, así como realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector de colectividades.

En este sentido, respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector de colectividades.

- 2. Participar en la difusión del sistema de formación para el empleo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras del sector de colectividades.
- 3. Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector.
- 4. Realizar seguimiento y control de la contratación realizada en el sector con finalidad formativa (incluidas becas) regulada en el presente convenio.
- 5. Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores donde se regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.



- 6. Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- 7. Impulsar y realizar seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias en el ámbito de la empresa.

Artículo 53. Contratos con finalidad formativa.

Se incluyen en este artículo los contratos formativos (de formación y aprendizaje y en prácticas) prácticas profesionales no laborales, formación en centros de trabajo de desempleados/as y becarios/as así como cualquier modalidad similar.

Para asegurar la finalidad de este tipo de contratación, se establece en el presente convenio, la necesidad de que, aquellas empresas que adopten este tipo de contratación aseguren:

- Existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello, que facilite el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo. Se definirán entre otros aspectos duración, contenidos, lugar, horario, sistema de seguimiento, etc., a adoptar en cada caso.
- Establecimiento de becas o ayudas que cubran los gastos ocasionados en este proceso de formación en la empresa para las personas que no tengan asociada una remuneración por ese periodo formativo (gastos de transporte, dietas, material, etc.).
- Informar a la representación sindical de este tipo de contrataciones, con anterioridad a que se produzcan, para que pueda participar activamente en el proceso de seguimiento y tutoría que redunde en un mejor aprendizaje de la persona.
- En relación con el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral:
- Establecer la vinculación de las prácticas profesionales que se realicen bajo esta modalidad, en el marco de los certificados de profesionalidad aprobados que tengan relación con la actividad que se realiza para fomentar la certificación de las prácticas realizadas.
- Facilitar y promover la asistencia a los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida que se convoquen en los ámbitos estatal o autonómico.
- Certificar el tiempo y contenido de las prácticas formativas realizadas en relación al cumplimiento por parte del trabajador/a de los requisitos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1224/2009, u otros que se establezcan en la normativa de las diferentes convocatorias que se realicen por parte de la administración competente.



CAPÍTULO IX

Violencia de género

Artículo 54.

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

1. Reducción de la jornada (37.8 ET) y reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho 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, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las empresas facilitaran la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media hora y dos tercios de la jornada o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurran los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente.

2. Movilidad geográfica (40.4 ET): La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad o centro de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

La empresa garantizará el traslado o el cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

Para facilitar el traslado de la víctima de violencia de género se establece un permiso retribuido de cinco días, con posibilidad de solicitar



anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud.

3. Suspensión del contrato (45.1-48.10 ET): El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

4. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, se considerarán justificadas y serán remuneradas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.

También los retrasos o ausencias puntuales para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicas forenses.

- 5. Extinción del contrato (art. 49 ET): El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- 6. Nulidad del despido (art. 55 ET): Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
- 7. Excedencia: Se establece una excedencia de seis meses, ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo dirigida a la trabajadora víctima de violencia de género.



CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 55. Representantes de los trabajadores: Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

1. Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, 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.

A los efectos de lo establecido en el presente convenio, las referencias a los representantes legales de los trabajadores comprenden tanto los de carácter unitario como sindical.

- 2. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales las siguientes funciones:
 - A) Ser informados por la Dirección de la empresa:
- 1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
 - 2. Anualmente, conocer y tener a su disposición:
- a) El balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- b) El balance de aplicación y seguimiento de los compromisos asumidos por parte de las empresas que hubieran suscrito alguna fórmula de responsabilidad social –o corporativa– de empresa.
- 3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - 4. En función de la materia de que se trate:
- a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.



- c) El empresario facilitará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.
- 5. De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 ET cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:
- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- f) Convenio colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.
- g) Información sobre si existe por parte de la empresa negociación de aplazamiento de deuda con la seguridad social y/o con hacienda u otro organismo público.

Cuando las empresas principales, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

- 6. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
 - A) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- 1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- 2. Respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, así como de la puesta en marcha y ejecución de las medidas y planes de igualdad.



- B) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- C) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
- D) Los/as representantes de los trabajadores/as, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- E) El Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y los Delegados/as Sindicales velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.
 - 3. Asimismo, se reconoce las siguientes garantías:
- A) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado/a de Personal ni Delegado/a Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.
- B) El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:
- 1.º El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita del pliego de cargos al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de los trabajadores/as y al delegado/a sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.
- 2.º La Dirección de la empresa procederá a nombrar de instructor en el mismo pliego de cargos. La posición de instructor deberá recaer en personas idóneas para tal función.
- 3.º Fase de investigación por el instructor dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos al expedientado que además incluirá:
- a) La elaboración por el expedientado de un pliego de descargos dentro del plazo de 15 días indicado.
- b) La audiencia a los/as representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el afectado.

Durante toda la fase de investigación de los hechos, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas alegaciones y pruebas



estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado.

4.º Tras la fase de investigación, procederá la notificación escrita por parte del instructor/a de los resultados de la misma al afectado/a, a los/as representantes de los trabajadores/as, así como a los delegados/as sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado. Esta notificación contendrá mención expresa de las actuaciones realizadas por instructor, los hechos en que se fundamenta la apertura del expediente, y las infracciones normativas que se imputan al afectado y la sanción prevista.

La decisión final de la empresa deberá ser comunicada por escrito al trabajador/a en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de las conclusiones del instructor/a.

En el supuesto de despido declarado improcedente de representantes legales de los trabajadores/as, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

- C) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación. En el caso que tengan parte de sus retribuciones fijadas por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de sus horas de crédito horario, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.
- D) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.
- E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal y Delegados Sindicales a fin de atender a la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.
- F) Los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña (ó un nuevo proyecto) representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa.



G) Se mantiene vigente el artículo 49.e) del convenio Colectivo de Hostelería de la comunidad de Madrid, el cual dice: «Los/as representantes sindicales, elegidos/as por agrupación de centros, según lo estipulado en el artículo 63.2 del ET, en los cambios de titular de sus centros de trabajo, que cuenten con menos de 50 trabajadores/as, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa que fueron elegidos/as.»

Artículo 56. Comités Intercentros: órgano de interlocución con la empresa.

- 1. Para hacer efectiva la preferencia de la aplicación del convenio y de las relaciones laborales en la empresa y en el sector, así como de la capacidad de negociación, las representaciones legales, podrán constituir de forma conjunta un órgano de interlocución con la empresa (Comité Intercentros) con una composición proporcional a los resultados de las elecciones sindicales en el conjunto de la empresa. El número máximo de componentes del órgano de interlocución con la empresa (Comité Intercentros), será de trece, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro. Su composición se revisará a 31 de diciembre de cada año.
- 2. Este órgano de interlocución con la empresa (Comité Intercentros), asumirá las competencias previstas en los artículos 40, 41, 47, 51 64 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en el conjunto de la misma, y será el interlocutor ante la dirección de la empresa en los procedimientos de consultas establecidos en estos artículos, en cuyos casos representarán a toda la plantilla de la empresa o centros afectados. Asimismo, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 57. Sindicatos y secciones sindicales de empresa.

Las partes firmantes ratifican una vez más por las presentes estipulaciones, su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los derechos que se reconocen a las organizaciones sindicales firmantes del convenio son reconocidos como instrumento de gestión de lo pactado en el mismo.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores/as y empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los representantes de los trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean



favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente convenio colectivo corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden y siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados.

Artículo 58. Acción sindical.

- 1. Los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa:
- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato.
- 2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en los términos previstos en la LOLS, tendrán los siguientes derechos:
- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

Artículo 59. Delegados/as Sindicales de Empresa.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la LOLS, como especialidad, en las empresas que sumen más de 100 trabajadores, y cuenten con varios centros de trabajo, los sindicatos que gozan de la condición de más representativos a nivel estatal, siempre que cuenten con más de un 20 % de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa y con la finalidad de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus afiliados/as en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, Delegados/as Sindicales de Empresa, en función de la siguiente tabla:

De 100 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.



De 5.001 en adelante: Cuatro.

Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente organización sindical.

- 2. Los Delegados/as Sindicales de Empresa, como representantes de su Sección Sindical, tienen como función ser informados y oídos por la Empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones podrán acceder a los centros de trabajo previa comunicación a la Dirección de la empresa.
- 3. Los Delegados/as Sindicales de Empresa de las secciones sindicales de los sindicatos relacionados en el punto 1 de este artículo, tendrán asimiladas sus retribuciones anuales a una contratación de jornada completa en su puesto de trabajo, en tanto en cuanto se acumulen debidamente las horas necesarias en ellos. En el caso de empresas que no pudieran acumular suficiente número de horas de las correspondientes representaciones legales de los trabajadores, así como del resto de condiciones acordadas en este convenio, no impedirá que su retribución se asimile a jornada completa, entendiéndose en este caso, como mayor crédito sindical acordado en el presente convenio, siempre y cuando la empresa cuente con más de 500 trabajadores/as en el ámbito estatal o 250 en el de CCAA.
- 4. Dadas las especiales características que revisten las relaciones laborales en el ámbito de este convenio, cuando se produzca una subrogación del servicio, los Delegados/as Sindicales de Empresa designados por los sindicatos, podrán optar por ser subrogados o permanecer en la empresa y solicitar de ésta la prestación de sus servicios en cualquier otro centro dentro de la misma provincia, y sin que el contrato pierda su condición por esta excepcionalidad. La empresa vendrá obligada a concederlo dentro de las que tengan mayores posibilidades de puestos de trabajo.

Artículo 60. Acumulación y gestión de las horas sindicales.

1. El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, serán acumulables por periodos anuales, en el conjunto de la empresa, previa notificación a la misma por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

Se dispondrá del crédito de horas mensuales (por once meses) retribuidas que la Ley determina y para el cálculo del crédito ordinario se tendrá en cuenta el límite máximo de las horas personales posibles del representante.

Se podrá, a nivel de empresa, acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una



antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por períodos de tiempo predeterminado.

2. La gestión de esta acumulación de crédito horario corresponderá a las Organizaciones Sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales, así como por los denominados Delegados/as Sindicales de Empresa. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales de algún miembro de comité de empresa, delegado/a de personal, delegado sindical/a o delegado/a sindical de empresa suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada ordinaria, la organización sindical deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

3. En uso de las horas sindicales se procurará el máximo plazo de preaviso a la empresa al objeto de planificar la ausencia del trabajador/a, así como el uso fuera de horas de trabajo. Es una particularidad del sector que en la mayoría de las ocasiones las empresas de colectividades operan en instalaciones de terceros y que éstos suelen exigir que se les comunique con antelación las visitas que se vayan a producir en sus instalaciones y la identificación de las personas que vayan a llevar a cabo dichas visitas. Para el cumplimiento de esta exigencia de los clientes, así como para poder planificar la ausencia del trabajador/a que hará uso de sus horas sindicales, las secciones sindicales comunicarán a la empresa con la máxima antelación posible, las visitas a centros de clientes que vayan a realizar. Dicho plazo de preaviso no será necesario en caso de que se deba realizar una visita motivada de urgencia.

Artículo 61. Gestión sindicalizada del convenio y de las relaciones laborales en el sector y en las empresas crédito horario para las Comisiones paritarias sectoriales: Delegados Sindicales Sectoriales y Delegados Sindicales de Empresa.

1. Para la correcta administración y gobierno del convenio colectivo a través de las Comisiones paritarias sectoriales establecidas, y el desarrollo del trabajo de las mismas, las organizaciones sindicales de este convenio que a su vez gozan de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20 % de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa y con la finalidad de articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio, tendrán derecho a disponer de un volumen de horas (bolsa en cada empresa) correspondiente a cinco horas mensuales, por once meses y por cada delegado de personal o miembro de comité de empresa elegido en sus listas. El montante total de



horas de esta bolsa en cada empresa, lo podrán utilizar las organizaciones sindicales para acumularlo en eventuales liberaciones de Delegados/as Sindicales Sectoriales, que serán los componentes de las distintas comisiones paritarias sectoriales establecidas en el presente convenio colectivo.

Las empresas garantizarán, si fuera preciso, con crédito horario adicional, que las personas designadas por las organizaciones sindicales para las comisiones paritarias sectoriales del convenio, tengan crédito horario suficiente si no fuera bastante con la bolsa de horas correspondiente en cada empresa.

Los Delegados/as Sindicales Sectoriales tendrán derecho a percibir de la empresa sus gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención, debidamente justificados; para asistir a las reuniones de gestión del convenio en las distintas comisiones paritarias. Así mismo, tendrán asimiladas sus retribuciones anuales a una contratación de jornada completa en su puesto de trabajo.

Dadas las especiales características que revisten las relaciones laborales en el ámbito de este convenio, cuando se produzca una subrogación del servicio, los Delegados/as Sindicales Sectoriales designados por los sindicatos, podrán optar por ser subrogados o permanecer en la empresa y solicitar de ésta la prestación de sus servicios en cualquier otro centro dentro de la misma provincia, y sin que el contrato pierda su condición por esta excepcionalidad. La empresa vendrá obligada a concederlo dentro de las que tengan mayores posibilidades de puestos de trabajo.

- 2. La bolsa de horas regulada en el apartado anterior se podrá añadir a la acumulación de horas regulada en el artículo 60 («Acumulación y gestión de las horas sindicales»), para complementar el crédito horario necesario para designar por las organizaciones sindicales que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20 % de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, a Delegados/as Sindicales de Empresa que puedan quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
- 3. Mediante acuerdo entre las Organizaciones Sindicales y las Empresas se determinará el ejercicio de los derechos reconocidos en éste a artículo, sin perjuicio de aquellas particularidades ya pactadas con anterioridad en el seno de las mismas.
- 4. Atendiendo tanto a la pactada gestión sindicalizada de la relaciones laborales del convenio expuesta en el presente capítulo como a la heterogénea realidad del sector, se acuerda una medida de fomento de la representación sindical en las empresas que cuenten con más de 500 trabajadores/as en el conjunto del Estado o de 250 en el ámbito autonómico, y en las que no se alcance el crédito horario suficiente para proceder a la designación y liberación de un Delegado/a Sindical de Empresa por cada uno de los Sindicatos que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal y siempre que cuenten con más de un 20% de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, y para



articular las labores de seguimiento, difusión y cooperación en la consecución y cumplimiento de los fines de este convenio en su gestión, podrán designar a un Delegado/a Sindical de Empresa con independencia de que la suma del crédito horario alcance o no a la liberación total del mismo, debiendo la empresa asumir el complemento de horas necesarias para que quede relevado de su trabajo. Expresamente se excluyen de la regulación recogida en este apartado aquellas empresas en las que sí es posible la designación de Delegados/as por acumulación de crédito horario sindical preexistente.

5. De acuerdo con lo previsto en el artículo 84 ET en relación con lo dispuesto en el artículo 83.2, del mismo cuerpo legal, expresamente se acuerda que la regulación de los derechos sindicales entrará en vigor inmediatamente publicado el presente convenio colectivo, siendo de aplicación inmediata en todo el ámbito sectorial estatal sustituyendo por tanto a las actuales regulaciones, en la medida en que se vaya organizando de una manera progresiva y ordenada a nivel de empresa.



CAPÍTULO XI

Artículo 62. Sobre los procesos electorales en las empresas de restauración colectiva.

- Circunscripción electoral:

Debido a la realidad productiva de las empresas afectadas por el presente convenio, cuya prestación del servicio se da en distintos lugares/centros/espacios de trabajo de terceros (el cliente) y cuyos trabajadores pertenecen al centro matriz que la empresa tienen la provincia, y todo ello en virtud de la legislación vigente en materia electoral, las partes afectadas por el presente convenio acuerdan con el fin de lograr la acomodación de los procesos electorales, establecer como circunscripción electoral la que corresponda en cada ámbito, dando preferencia al ámbito provincial, eligiendo la representación que proceda en cada ámbito conforme a la que se dispone en el artículo 63 del ET.

Ante cualquier problema de interpretación del artículo, las partes se comprometen a someterlo a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

Dado el sistema de clasificación profesional aplicado en el sector, todas las personas quedarán adscritas al colegio de especialistas y no cualificados. Por lo que en todos los procesos electorales a Comité de empresa se irá a colegio único.

Votación electoral (rutas itinerantes):

Dada de la dispersión de los lugares de prestación de servicios de las trabajadoras y los trabajadores del sector, las empresas afectadas por el presente convenio tal y como recoge la normativa, garantizarán la constitución/creación de mesas electorales itinerantes para que el día de la votación se desplacen por los distintos lugares de trabajo en aras de garantizar la máxima participación de las electoras y electores en las Elecciones Sindicales.

Estas rutas (urnas) itinerantes se definirán por la mesa electoral recogiendo el acuerdo por todas las partes afectadas en el proceso. Garantizando llegar a todas las dependencias donde se presten servicios cumpliendo así con el requisito que establece la normativa en cuanto a que el acto de votación tendrá lugar dentro del horario laboral, atendiendo a las especialidades y necesidades de los centros de trabajo.



CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 63. Remisión al ALEH.

Se hace una remisión expresa sobre esta materia a lo regulado en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento.

Disposición adicional primera.

En materia de salarios, para cada uno de los correspondientes ámbitos territoriales, será de aplicación las normas generales que son completadas territorialmente con los presentes anexos por Comunidades Autónomas y provincias.

Las empresas en su ámbito y junto con la representación legal o sindical, podrán empezar a realizar los trabajos de homogenización salarial y llegar a los acuerdos correspondientes para hacerla efectiva, respetando en todo caso las condiciones de los trabajadores contratados a la firma del convenio y la naturaleza de los conceptos económicos existentes.

Disposición adicional segunda. Reglas de concurrencia.

El presente acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 ET respecto del ámbito sectorial de colectividades descrito en el artículo 1 del presente convenio. Por lo que, además de tener rango de convenio colectivo, regula la estructura y las reglas de concurrencia entre diferentes ámbitos.

El presente convenio, y salvo acuerdo expreso, se aplicará en cada territorio (y dentro de él en cada ámbito funcional) a la finalización de la vigencia inicial ordinaria de los convenios de aplicación anteriores. Teniendo en cuenta, a tal efecto, la fecha de constitución de la mesa de negociación del presente convenio.

A partir de cada concreta entrada en vigor del presente convenio, los convenios que estuvieran aplicándose, dejarán de regular el ámbito de colectividades aunque no modifiquen la descripción de su ámbito funcional sectorial con denominaciones genéricas de hostelería o cualquier otra denominación similar comprensiva del presente ámbito funcional de los puestos de trabajo del sector de colectividades. En consecuencia, será prioritario y excluyente este convenio desde su entrada en vigor respecto de cualquier otro posible a excepción de lo recogido en el artículo 84.2 del ET; aplicándose el presente criterio junto con el de la pérdida de vigencia natural y la fecha de constitución de la mesa negociadora del presente convenio para la resolución de cualquier conflicto de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos.



Disposición adicional tercera. Garantía de ocupación monitores comedores y vigilantes de patio.

Con carácter general, la contratación a tiempo parcial para el personal en comedores escolares y cuidadores/as de patio en centros escolares no podrá ser inferior a dos horas diarias y 10 horas semanales de promedio. En consecuencia, las actividades que se liciten o contraten deben de respetar este tiempo mínimo de prestación laboral.

Se faculta a la comisión paritaria para el control, seguimiento y fiscalización de este compromiso, así como para la ampliación de eventuales excepciones. De igual forma queda facultada para el establecimiento de las medidas que deban de seguirse para la corrección de eventuales incumplimientos. Señalando que las situaciones derivadas de la pandemia COVID-19, la jornada intensiva, etc., son situaciones especiales que deben, durante la vigencia del presente convenio colectivo, regularizarse.

Disposición adicional cuarta. Subrogación empresarial.

En cuanto así se mantenga y las partes no acuerden otro régimen, la subrogación convencional en el ámbito funcional de este convenio se regirá por lo dispuesto en el capítulo XII del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, incluido su desarrollo y modificación por la jurisprudencia y, en especial, en lo relativo a los derechos y garantías de la representación legal y unitaria de los trabajadores.

Disposición adicional quinta. Materias formativas esenciales.

En caso de subrogación en las materias formativas esenciales, que afectan a los trabajadores como son: salud laboral y formación y, así mismo las relacionadas con PRL, calidad y Medio Ambiente, las empresas vendrán obligadas a facilitar esta información, así como los estudios realizados (ejemplo, evaluación de riesgos, cursos de alérgenos, manipulador de alimentos...)

Disposición transitoria primera. Aplicación de las condiciones contenidas en los convenios colectivos sectoriales de hostelería al personal con puesto u ocupación de monitor/a.

– Se incluyen en las tablas del convenio los salarios de las categorías u ocupaciones de monitora/es en cada una de las provincias, los cuales se corresponden con los salarios de hostelería vigentes a la entrada en vigor del Convenio Estatal de Restauración Colectiva en cada una de las provincias regularizados con los incrementos pactados en el Convenio Colectivo de Restauración Colectiva. Dichos salarios serán efectivos desde el día 1 de enero de 2021, si bien serán exigibles desde octubre de 2021. Las diferencias salariales (enero-septiembre) deberán ser abonadas antes de que termine el año 2022. Si la persona trabajadora causa baja en la empresa, le será liquidada la cantidad correspondiente en el momento del



cese. Las partes corregirán cualquier error que puede haber durante el mes de enero de 2021.

- En aquellas provincias donde antes de la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de Restauración Colectiva se venían percibiendo para la categoría o puesto de monitor/a los salarios de los convenios de hostelería, y en exclusiva para las concretas personas trabajadoras que estén vinculadas a 1 de enero de 2021, se pacta que las diferencias salariales correspondientes al año 2021, así como a los seis últimos meses efectivamente trabajados, que también deberán ser liquidadas en virtud del presente acuerdo, se abonarán:
- Las diferencias salariales que puedan corresponder del año 2021 (enero a septiembre, si no se optara por aplicar directamente los salarios de monitores para el 2021 desde enero), se abonarán durante el año 2022.
- Las diferencias salariales que puedan corresponder por los últimos seis meses efectivamente trabajados, de la diferencia entre el salario que ha percibido y el que figura en la tabla para el año 2021. Se abonarán en la nómina de octubre de 2021.
- Para el cálculo del salario real percibido se tendrá en cuenta la totalidad de las retribuciones que se hayan percibido la persona trabajadora, sea cual sea su concepto retributivo.
- Restructuración de la estructura salarial y regularización: Tanto para el cálculo de las cantidades anteriores, como para efectuar el cambio al nuevo salario base de la tabla para el año 2021 para la categoría de monitor/a, las empresas podrán compensar y absorber aquellos complementos que tuvieran las personas trabajadoras excepto los funcionales o de puesto de trabajo. También serán compensables y absorbibles los complementos personales por conversión del plus de transporte que pudieran tener como consecuencia de la primera aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva para el personal al que le se le venía aplicando algún convenio colectivo distinto al de hostelería. Una vez hecha la operación y de quedar remanente en los complementos personales derivados del Convenio Estatal de Restauración Colectiva, estos mantendrán la naturaleza de no compensable y absorbible, si así estuviera establecido.
- Caso de que existan diferencias en el proceso de reestructuración salarial, será resuelta con la Representación legal de los trabajadores. Y, caso de discrepancia, se pacta el obligatorio sometimiento a la comisión paritaria de del convenio colectivo, quien emitirá informe al respecto.
- Expresamente se acuerda que las cantidades establecidas en este apartado son a título individual responsabilidad de las empresas empleadoras que realmente hayan dado ocupación durante los meritados periodos. Por lo que, en el caso de subrogación de personal, esas cantidades serán exclusivamente exigibles a las empresas empleadoras y no será exigible a las empresas entrantes en el caso de subrogación convencional.



Disposición transitoria segunda. Comisiones de trabajo.

Dada la complejidad del presente convenio colectivo y con el objeto de llegar a la homogeneización del conjunto de condiciones recogidas en él, desde su firma y hasta la finalización de su vigencia, se crean unas comisiones de trabajo compuestas cada una de ellas por 8 personas, 4 por parte patronal y dos por cada una de las organizaciones sindicales firmantes. Dichas comisiones son:

- Comisión de salarios: Cuyo objetivo será la reestructuración salarial y la homogeneización plena de las tablas del convenio colectivo. Será la encargada de corregir cualquier error u omisión que haya podido existir en la transposición de tablas y conceptos salariales.
 - Comisión de regulación de contratos Fijos Discontinuos.
- Comisión de Jornada y Empleo: A pesar de haber realizado un esfuerzo inicial pactando partes generales en esta materia, las partes entienden que no es suficiente y que se deben continuar los trabajos. Será la encargada, además, de corregir cualquier error u omisión que haya podido existir en la transposición de las partes especificas relativas a cada provincia, hasta la homogeneización plena.
- Compromiso de mantenimiento de empleo indefinido: A lo largo de la vigencia del convenio colectivo, las empresas mantendrán el nivel de empleo fijo a nivel sectorial. El compromiso se entiende a lo largo de la vigencia del convenio, por lo que, independientemente de los controles y seguimiento anuales, se verificará al final de la vigencia del mismo. Se tratarán en esta comisión cuestiones relativas a traslados, compromisos de empleo estable, homogenización de la contratación.

Esta comisión, deberá estudiar la siguiente cláusula: «Dada la especial singularidad del sector, se reconoce la especial situación de la adscripción de trabajadoras/es a efectos subrogatorios en concretos centros de trabajo, así como a los efectos de la consideración de dichos centros como unidades productivas a la hora de determinar las causas objetivas y especiales recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo cual, no será obstáculo para que sea de aplicación íntegra la normativa general de movilidad con las especialidades propias del sector.»

- Comisión de Observatorio de IT: se pacta la creación del Observatorio de la Incapacidad Temporal. Sus trabajos se prolongarán durante seis meses y sus conclusiones, si son aprobadas por acuerdo mayoritario de ambas partes, se incorporarán al convenio en el momento de producirse.
 - Comisión de formación.
- Comisión Institucional: Se adquiere el compromiso por las partes de que en el Sector Colectividades, los sindicatos firmantes participen de forma efectiva en la negociación de los pliegos de condiciones que se pacten con la Administración Pública en el ámbito de aplicación del presente convenio (tales como Consejerías de Educación y de Sanidad de las Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales, etc.) y con la Administración Central del Estado, si fuera pertinente.



A estos efectos se creará una Comisión Sectorial de Restauración Colectiva, que será paritaria en su composición y que estará formada por un/a representante de U.G.T., uno/a de CC.OO., dos representantes de la patronal, y un/a asesor/a por cada una de las partes.

A su vez, esta comisión servirá de interlocución para intentar limitar prácticas fraudulentas que atenten contra la competencia entre las empresas y contra los derechos de los trabajadores.

Los trabajos que realicen estas comisiones, y por lo tanto cualquier referencia hecha a lo largo del convenio a las mismas, en ningún caso serán de negociación, dejando cualquier materia que requiera de dicha labor a la Comisión o comisiones que tienen legalmente atribuida esa función.

Disposición transitoria tercera. Aplicación supletoria de los convenios de procedencia.

Hasta que se produzca la homogeneización definitiva, se mantendrán vigentes las cláusulas de los convenios de procedencia relativas a conciliación de la vida familiar y laboral y en relación con el régimen de ascensos, vacantes y promociones.

En lo no regulado, se estará a lo emanado de los convenios de procedencia, previa consulta de la Comisión Paritaria.

Disposición transitoria cuarta. SMI.

Para la aplicación correcta del SMI que se pueda decretar durante la vigencia del presente convenio, se establece un complemento personal y absorbible para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que la persona trabajadora percibe, como mínimo, la cantidad mensual que se establezca como SMI para cada año.



ANEXO

Tablas salariales años 2022-2023-2024

Servicios Extras Tablas estatales, en aquellos convenios provinciales donde existan tablas para servicios extras, éstas se mantendrán en sus cuantías hasta que se produzca la homogeneización.

El salario para las monitoras/es que no estén incluidos en las tablas salariales provinciales reflejadas a continuación, será de:

Año	Salario Mínimo anual
	_
	Euros
2022	14.000

.../...



Cataluña

Complementos salariales (comunes 4 provincias)

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
En el supuesto de que, por el tipo de centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá una prima como responsable de centro, cualquiera que fuere su puesto de trabajo o nivel salarial. Dicho complemento no será absorbible ni compensable. Dicho complemento se hará efectivo en tanto desempeñe las mencionadas funciones, es decir, que si por ser relevado de las mismas, pasar a otro centro en el que exista un responsable, dejase temporal o definitivamente de desempeñar el cargo, igualmente dejará de percibir el complemento, el cual pasará automáticamente a la persona que le sustituya como responsable del centro.	154.40	158.26	162.22
Ropa de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo de la mujer. Su cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre empresas y comités y/o delegados de personal. Los uniformes serán competencia exclusiva de la empresa. La conservación y limpieza de uniformes y ropa de trabajo correrán a cargo de las empresas y de no ser así la compensación por tal concepto se fijará según las cuantías que se detallan en los anexos. Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de convenio establecidos.	13.12	13.45	13.79



Cuando un trabajador/a de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y el cese voluntario previsto en el artículo 49.1 d) del ET, salvo el acceso a lo dispuesto en el Capítulo V y VII de la LGSS y artículo 50 del ET, en todos los casos, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido Premio de vinculación.	El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada, si la tuviese el trabajador/a afectado. Se respetará cualquier acuerdo existente anterior entre las empresas y los representantes de los trabajadores/as en materia de cálculo. Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos. A los 10 años de servicio en la empresa, 2 mensualidades. A los 25 años de servicio en la empresa, 4 mensualidades. A los 25 años de servicio en la empresa, 5 mensualidades. A los 30 años de servicio en la empresa, 6 mensualidades. A los 35 años de servicio en la empresa, 7 mensualidades.
Nocturnidad.	Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 10 (diez) de la noche y las 6 (seis) de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario.
Antigüedad.	Consolidada



Pagas extraordinarias.	2 (verano y Navidad). La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa estudiarán la posibilidad de establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambos se estará a lo previsto en la legislación vigente. Las empresas abonarán a los trabajadores/as a su servicio una gratificación de verano y otra de Navidad a razón de una mensualidad del salario más la antigüedad consolidada. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades. A efectos del devengo se considerará que la paga de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe con relación al tiempo trabajado. Las fechas de abono serán el 10 de julio y el 22 de diciembre respectivamente. Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.
Seguro accidentes.	Las empresas concertarán una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de su alta en las empresas, el percibo de 16.500 euros para él o para sus beneficiarios, en caso de muerte, incapacidad permanente en grados de absoluta y total para la profesión habitual derivados de accidente de trabajo.



1. Barcelona

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV. 1 Jefe/a cocina, Jefe/a de operaciones, Jefe/a de sala, Supervisor/a de explotaciones, Encargado/a general, Jefe/a de sector de explotaciones, Jefe/a de sector de autopistas.	1642.75	1683.82	1725,92
NIV. 2 Segundo/a jefe/a de cocina, Supervisor/a, Cajero/a administrativo, Jefe/a de sector, Jefe/a de compras, Encargado/a de explotación, Técnico/a de mantenimiento, Jefe/a de equipo, Encargado/a de 2.ª, Programador/a de informática, Secretario/a de dirección, Jefe/a de sección de administración.	1537.46	1575.90	1615,29
NIV. 3 Chófer 2.ª, Dependiente/a, Barman/barwoman, Camarero/a, Cocinero/a, Planchista, Cajero/a, Oficial/a segundo/a contabilidad y administración, Oficial/a mantenimiento, Operador/a informática, Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada, Comercial.	1480.81	1517.83	1555,77
NIV. 4 Ayudante/a dependiente/a, Ayudante/a cocinero/a. Ayudante/a de camarero/a, Auxiliar de oficina, Ayudante/a de supervisor/a, Ayudante/a de equipo, Ayudante/a de mantenimiento, Dependiente/a de autoservicio, Ayudante/a de chófer, Dietista titulado/a sin experiencia, Auxiliar de servicios de colectividades cocina, Auxiliar de servicios de colectividades restauración, Monitor/a – cuidador.	1370.66	1404.93	1440,05
NIV. 5 Marmitones, Mozo/a de limpieza, Fregador/a y limpiador/a, Mozo/a de almacén, Ayudante/a de economato, Preparador/a, Pinche mayor de 18 años, Personal de limpieza.	1344.92	1378.54	1413,01
NIV. 5 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	1198.12	1228.07	1258,77
NIV. 6 Pinche de 16 y 17 años, Aspirante administrativo/a (colectividades).	1051.27	1077.55	1104,49



2. Girona

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV. 1 Jefe/a de administración, Jefe/a comercial, Jefe/a de cocina, Jefe/a de sala.	1594.94	1634.81	1675,68
NIV. 2 Segundo/a jefe/a de cocina, Jefe/a de catering, Jefe/a de operaciones de catering, Segundo/a Jefe/a de sala, Gerente de centro, Encargado/a general.	1512.46	1550.27	1589,03
NIV. 3 Administrativo/a, Comercial, Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales, Jefe/a de partida, Jefe/a de sala, Segundo/a Jefe/a de sala, Jefe/a de sector, Encargado/a de sección, Jefe/a de servicios de catering, Responsable de servicio, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud).	1424.15	1459.75	1496,25
NIV. 4 Conserje, Administrativo/a, Ayudante Administrativo/a, Cocinero/a, Encargado/a de economato, Jefe/a de sala de catering, Camarero/a, Dependiente/a 1.ª, Supervisor de catering, Supervisor/a de colectividades, Encargado/a de sección, Encargado de mantenimiento y servicios auxiliares, Encargado de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios, Encargado/a de sección, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Especialista de mantenimiento y servicios de catering; o de flota; o de instalaciones de edificios, Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud), Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.	1326.21	1359.37	1393,35



NIV. 5 Ayudante/a de cocina, Ayudante/a de camarero/a, Ayudante cafetería, Conductor/a de equipo de catering, Ayudante/a de equipo de catering, Preparador/a de restauración moderna, Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares, Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud), Especialista de Servicio y servicios auxiliares.	1224.11	1254.71	1286,08
NIV. 6 Auxiliar de cocina, Marmitones-Pinches, Auxiliar de buffet o "Buffetista", Auxiliar de preparación/montaje de catering, Auxiliar de restauración moderna, Monitor/a o cuidador/a de colectividades, ASL.	1209.68	1239.92	1270,92
NIV. 7 Auxiliar de cocina Auxiliar limpieza.	1164.92	1194.04	1223.89
NIV. 7 BIS (Anterior 4 BIS).	978.5	1002.96	1028,04
NIV. 8 Marmitones "Pinches" hasta 18 años.	978.5	1002.96	1028,04



3. Lleida

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV.1 1er/a Encargado/a, Jefe/a cocina, Contable general, Jefe/a de contratación.	1656.16	1697.53	1740,00
NIV.2 2.º/a Jefe/a de cocina, Jefe/a compras, Jefe/a sector, Jefe/a partida, Jefe/a sala, Encargado/a explotación y catering, Supervisor/a, Técnico/a mantenimiento, Fisioterapeuta.	1498.15	1535.60	1573,99
NIV.3 Cajero/a administrativo/a, Cajero/a comedor, Camareros/as y dependientes/as, Jefe/a equipo (colectividades), Cocinero/a, Interventor/a, Profesor/a Educ. Física, Supervisor/a, Dietista con exp., Comercial.	1326.35	1359.51	1393,50
NIV.4 Cajero/a, Oficial/a 2, Chófer primera, Aux. Ser. y Limpieza, Controlador/a de accesos de discotecas, salas de fiesta y espectáculos, Monitor/a – cuidador/a de colectividades.	1176.01	1205.41	1235,55
NIV.5 Ayud. Equipo (colectividades), Ayud. Super (colectividades), Ayudante/a de cocinero/a, Ayudante/a dependiente/a, Ayudante/a mantenimiento, Ayudante/a chofer, Auxiliar limpieza, Fregador/a limpiador/a, Marmitones, Friegaplatos, Chofer segunda, Dietista sin experiencia.	1128.97	1157.19	1186,12
NIV.5 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	978.50	1002.96	1028,04
NIV.6 Pinches. Marmitones menores 18.	978.50	1002.96	1028,04



Complementos salariales

		2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
Plus nocturnidad (trabajadores media entre	Nivel			
420 y 500h. anuales.	I	82.31	84.36	86.47
	II	76.15	78.05	80.00
	III	65.95	67.62	69.31
	IV	56.72	58.14	59.59
	V	55.72	57.12	58.54
	V bis	44.49	45.60	46.74
Plus fiestas no recuperables.	Nivel			
	I	23.07	23.65	24.24
	II	22.02	22.57	23.14
	III	18.88	19.35	19.84
	IV	16.78	17.20	17.63
	V	15.73	16.12	16.52
	V bis	13.10	13.43	13.66
	VI	11.04	11.32	11.60



4. Tarragona

	2022 3% Euros	2023 2.5% Euros	2024 2.5% Euros
NIV.1 Jefe/a de comedor, Jefe/a de cocina, Jefe/a de sala, Jefe/a de servicios técnicos, Jefe/a administrativo/a.	1790.52	1835.28	1891,17
NIV.2 2.º/a Jefe/a de cocina, 2.º/a Encargado/a.	1718.06	1761.01	1805,04
NIV.3 Jefe/a de sector, Jefe/a de partida, Contable general, Interventor/a, Fisioterapeuta.	1645.54	1686.68	1728,85
NIV.4 Camarero/a, Oficial/a administrativo/a, Dependiente/a, Contable, Cajero/a, Cocinero/a, Dietista titulado/a con un año de experiencia acreditada (colectividades), Comercial.	1500.20	1537.71	1576,15
NIV.5 Chófer de 2a.	1419.77	1455.26	1491,65
NIV.6 Auxiliar administrativo/a mayor de 21 años.	1286.35	1318.51	1351,47
NIV.7 Auxiliar administrativo/a menor de 21 años, Auxiliar de servicio y limpieza, Monitor/a – cuidador de colectividades, Cajero/a, Mozo/a de limpieza, Pinche mayor de 18 años, Limpiadores, Ayudante/a de cocina, Marmitón, Fregador/a, Ayudante/a de comedor, Dietista titulado/a sin experiencia.	1241.15	1272.18	1303,98
NIV.7 BIS Trabajadores/as que accedan a su primer empleo en el sector o carezcan de experiencia profesional.	990.23	1014.99	1040,36
NIV.8 Aspirante administrativo/a.	978.50	1002.95	1028,04











El poder de canviar-ho tot





