

## administración autonómica

### DIRECCIONES PROVINCIALES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO CIUDAD REAL

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería para el período 2018-2020, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 11 de enero de 2019, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Antonio Cervantes Jiménez, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería para el período 2018-2020, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13000215011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Director Provincial.- P.S. el Secretario Provincial (artículo 14 Decreto 81/2015, de 14 julio), Fernando Acebrón Antón.

#### CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

##### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

###### Artículo preliminar:

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Ciudad Real, como representación empresarial, y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Ciudad Real y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) de Ciudad Real, como representación sindical.

###### Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Ciudad Real.

###### Artículo 2.- Ámbito funcional.

Este convenio es de aplicación en todas las Empresas dedicadas a la actividad de Hostelería, que son las siguientes:

- Hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, paradores, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos, moteles, alojamientos rurales y camping.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



- Pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas.
- Restaurantes, casas de comidas, catering, tabernas que sirvan comidas, pizzerías, hamburgueserías y creperías.
- Cafeterías.
- Cafés, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías y degustaciones.
- Salas de fiestas y té, discotecas, tablaos flamencos, salones de baile y cafés teatro.
- Tabernas que no sirvan comidas. - Casinos.
- Servicios de comidas/bebidas en billares, bingos y salones recreativos.
- Albergues y balnearios.
- Servicios de hostelería en residencias de ancianos.

#### Artículo 3.- Ámbito personal.

Se regirán por las presentes normas de este convenio todo el personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en el artículo anterior.

#### Artículo 4.- Vigencia y denuncia.

La duración de este convenio será de tres años, contados desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, ambos inclusive, salvo las condiciones económicas que serán de aplicación a partir del 01/01/2019, según tablas anexas.

El convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2020, quedando denunciado en este mismo momento.

El convenio prorrogará sus efectos hasta la firma de un nuevo convenio, teniendo en cuenta que la cláusula de revisión salarial no será de aplicación durante la prórroga.

#### Artículo 5.- Cláusula de garantía de mantenimiento de poder adquisitivo.

Los incrementos salariales pactados en el presente convenio garantizan el mantenimiento de poder adquisitivo de los salarios, sueldo base y plus asistencia, de forma tal, que el incremento final a 31 de diciembre de cada año, no será inferior al I.P.C. real a dicha fecha.

En el supuesto de que el incremento inicial pactado fuera inferior al I.P.C. real a fecha 31 de diciembre, se complementará hasta dicha diferencia, abonándose la misma en el primer trimestre del año.

A estos efectos la Comisión Mixta del Convenio se reunirá una vez conocido el I.P.C. real de cada año, para proceder en su caso, a elaborar nueva tabla salarial, que tendrá efectos desde el 1 de enero de cada año y servirá la misma como referencia para el incremento del año posterior.

Queda en suspenso durante la vigencia de este convenio el artículo quinto que no será de aplicación, durante el periodo de vigencia de este convenio, no existiendo en consecuencia, ni garantía ni revisión.

### CAPÍTULO II.- CONDICIONES PROFESIONALES.

#### Artículo 6.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo.

Se entregará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. Se facilitará una copia del mismo al/a representante Sindical, así como de las prórrogas. En los casos de subcontratación, la representación sindical de la Empresa principal deberá recibir la misma documentación.

**Contrato indefinido:** Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contratos, para una mayor estabilidad en el empleo, que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y estabilidad de la

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

empresa y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato que se formalizará por escrito podrá suscribirse con los colectivos y requisitos que establezca la legislación, en cada momento para fomento de la contratación.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En base a la facultad conferida por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de este contrato podrá ser de hasta doce meses en un período de dieciocho.

Artículo 7.- Vacantes.

Las vacantes que se produzcan, serán puestas en conocimiento de los órganos de representación de los/as trabajadores/as, si existieran en la empresa, por parte de la Dirección de la misma en el momento en que se produzcan.

Serán cubiertas por personal de la empresa, que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto, en caso de que las vacantes no se puedan cubrir por este personal, o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores/as que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis, siguiendo el orden de antigüedad.

Tendrán preferencia a cubrir posibles vacantes los trabajadores/as contratados a tiempo parcial indefinidos, para posibilitar la ampliación de su jornada y mejora de condiciones laborales.

Artículo 8: Contratos formativos. Contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje.

Para ambas modalidades, se estará a lo previsto en los artículos 8.2 y 11.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y restante legislación vigente reguladora de ambas materias, salvo la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje que será de dos años y mínima de seis meses.

A partir del 01/01/2019 la retribución de los contratos en prácticas que sean formalizados no podrá ser inferior al 65% el primer año y del 80% el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo puesto o equivalente.

A partir del 01/01/2019 la retribución de los contratos para la formación y el aprendizaje que sean formalizados no podrá ser inferior al 85% para el primer año y del 90% para el segundo año de vigencia del contrato, exclusivamente del salario base previsto para el NIVEL IV de este convenio.

Artículo 9.- Período de prueba.

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

Artículo 10.- Expediente de crisis.

La decisión de presentar un expediente de regulación de empleo, se regirá por lo establecido en el artículo 47 del ET y normativa de desarrollo. La empresa se compromete a informar de dicha decisión a los representantes de los/as trabajadores/as, con un mínimo de quince días de antelación a su presentación en el Organismo competente.

En los casos de expediente de crisis, las empresas estarán obligadas a garantizar el acceso, a los representantes de los/as trabajadores/as y sus asesores, a los libros de contabilidad, administración de la empresa, cartera de pedidos, clientes, etc.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa todos los/as trabajadores/as dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos, antigüedad, salario, categoría profesional etc., siendo firmado por la antigua y nueva empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Y todos ellos bajo las previsiones contenidas en los artículos 47 y 51 del Estatuto de Los Trabajadores, desarrollados por el Real Decreto 1483/2012.

Artículo 11.- Traslado de personal.

Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por solicitud del interesado/a, por acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a y por permuta con otro/a trabajador/a de distinta localidad, siempre que exista acuerdo entre ambos.

En los casos no previstos en este artículo se estará a lo dispuesto en el Legislación vigente en la materia.

Artículo 12.- Despido.

Cuando se produzca el despido de personal o reducción de plantilla por las causas que fuere, las empresas comunicarán en la misma fecha su decisión al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, sin que el no hacerlo presuponga nulidad de despido o del expediente de regulación de empleo.

En los casos no previstos en este artículo se estará a lo dispuesto en el Legislación vigente en la materia.

Artículo 13.- Finiquito.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión de cese o despido de un/a trabajador/a, se efectuarán por escrito y con la firma en el mismo acto de un representante de los/as trabajadores/as de la empresa, o en su defecto de un/a testigo o con el visto bueno de una de las Centrales Sindicales.

De no cumplirse tal requisito no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 14.- Subrogaciones.

Al término de una adjudicación de contrata y/o subcontratación del servicio de cafetería o restaurante, o bien por compra de la empresa, los/as trabajadores/as que han estado prestando sus servicios en la misma, pasarán a la nueva titular con los mismos derechos y garantías que estos tuvieran reconocidos.

No será preciso realizar a estos/as trabajadores/as nuevo contrato de trabajo.

**CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIO Y DESCANSO.**

Artículo 15.- Jornada laboral.

La jornada laboral será en cómputo anual de 1798 horas. Debido a la reducción de jornada, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso completos y retribuidos a partir de enero de 2005.

Artículo 16.- Horario de trabajo.

La modificación de los horarios de trabajo la realizará la empresa, de mutuo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Los turnos y los días de libranza no se modificarán arbitrariamente.

La empresa sólo los podrá modificar por causa excepcional dando cuenta al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

En la jornada de trabajo de carácter partido, el turno tendrá como máximo cinco horas y como mínimo tres.

Artículo 17.- Descanso semanal.

El/a trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido. En aquellas empresas donde se negocie entre la dirección de la misma y los/as trabajadores/as o su representante legal el descanso semanal, se podrá pactar que tal descanso se prolongue a dos días ininterrumpidos, dejando constancia escrita de tal acuerdo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Asimismo si la jornada se realiza en cómputo bisemanal, el descanso semanal será de 2 días de descanso por semana, es decir 10 días de trabajo y cuatro de descanso. El disfrute de dichos días de descanso se pactará entre empresa y trabajadores/as. Cuando la empresa opte por dicho cómputo bi-semanal habrá de comunicarlo por escrito, adjuntando calendario con antelación de 7 días a los/as trabajadores/as, incluyendo horario; horario que no se considerará como modificación del mismo en relación a lo previsto en el artículo 16.

Las empresas garantizarán la libranza de 11 sábados, domingos o festivos al año.

En cualquier caso, el descanso semanal para los trabajadores/as menores de 18 años, será de dos días ininterrumpidos.

**Artículo 18.- Vacaciones.**

Se establece un período de vacaciones anual de 25 días laborables, garantizándose 30 días naturales. A efectos de retribuciones, se considerará el salario de 30 días más antigüedad.

Los/as trabajadores/as que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en la empresa, el/a trabajador/a percibirá con cargo a la empresa el salario fijo garantizado correspondiente a su categoría profesional participando, en su caso, en el porcentaje de servicio, sea o no sustituido.

Tanto si se disfrutaran en uno o dos períodos, las vacaciones se comenzarán a disfrutar en los lunes no festivos, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores/as. La Empresa, a solicitud del/a trabajador/a, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de la fecha de inicio y fin de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con la incapacidad temporal derivada de embarazo, del parto o la lactancia natural o el período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que corresponde. Y esta previsión es extensible a los casos de Incapacidad Laboral por enfermedad común.

**Artículo 19.- Fiestas.**

Las fiestas locales, regionales y nacionales, de no disfrutarse en su fecha, podrán de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

- a. Ser acumuladas al período anual de vacaciones.
- b. Ser disfrutadas continuadas en período distinto.
- c. Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa vendrá obligada a abonar al/a trabajador/a además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en el día festivo, incrementadas en un 85% como mínimo, salvo descanso compensatorio o mutuo acuerdo de las partes.

**Artículo 20.- Licencias.**

El/a trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante tiempo mínimo que a continuación se señala y ello no obstante, de otras causas y por los tiempos previsto en artículo 37.3 del E.T.:

- a. Por comunión y bautizo de hijos o hijas: 1 día.
- b. Por matrimonio del trabajador: 17 días.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c. Por nacimiento de hijo o hija, 3 días ampliables a 5, si concurre gravedad o hay desplazamiento a más de 50 kilómetros de la localidad de residencia del trabajador. Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres, por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo/a nacido.

d. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, suegros, hijos/as, hermanos/as consanguíneos o políticos, abuelos/as y nietos/as, 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento a más de 50 kilómetros de la localidad del trabajador.

e. Por fallecimiento de los familiares anteriores, 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento a más de 50 kilómetros de la localidad de residencia del trabajador.

f. Por traslado de su domicilio habitual, 2 días.

g. Por matrimonio de padres, hermanos/as o hijos/as 1,2 o 3 días, según que la boda tenga lugar en su localidad, en la Provincia o fuera de los límites de la misma respectivamente.

h. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

i. Por el tiempo necesario que precise el/a trabajador/a para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica o Social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número.

j. Por el tiempo indispensable para visitar al médico de la Seguridad Social, acreditando debidamente la visita médica.

k. Crédito máximo de 40 horas anuales retribuidas para asistencia a cursos de formación, que serán preseleccionados entre la empresa y el/a trabajador/a.

l. Un día por asuntos propios con el preaviso suficiente, y que no podrá disfrutarse unido a vacaciones. No podrá disfrutar el mismo día más de un/a trabajador/a por sección o departamento, salvo expresa autorización del empresario/a.

m. Permiso retribuido para acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años, previa justificación de esas circunstancias. Este permiso se disfrutará siempre y cuando ambos cónyuges trabajen.

#### Artículo 21.- Lactancia.

Los trabajadores/as por su voluntad podrán sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su acumulación en jornadas completas equivaliendo a 20 días naturales.

Artículo 22.- Reducción de jornada por guarda legal y para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en la materia.

Quien por razones de cuidado de menores a cargo afectados de cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y que requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, tendrá derecho a la reducción de su jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y restante legislación vigente en esta materia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**Artículo 23.- Paternidad.**

El trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, en los términos previstos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores y restante la legislación vigente en esta materia.

**Artículo 24.- Excedencia especial sin sueldo.**

Con motivo de enfermedad de padres, hermanos/as, hijos/as y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones, el/a trabajador/a podrá solicitar excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.

La empresa no estará obligada a la concesión de esta excedencia, cuando existiendo otros/as trabajadores/as de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los/as trabajadores/as de esta categorías, siendo obligatoria su concesión en caso contrario.

Para la concesión de esta excedencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el/a trabajador/a podrá solicitar, por escrito, el reintegro en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de petición que deberá ser hecha por escrito.

Las empresas podrán contratar para suplir al/a trabajador/a en situación de excedencia especial sin sueldo, otro/a trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el/a trabajador/a fijo/a.

La excedencia especial sin sueldo, supondrá la baja del/a trabajador/a en la seguridad Social, mientras dure dicha excedencia.

**Artículo 25.- Calendario Laboral.**

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre empresa y los representantes de los/as trabajadores/as el calendario laboral que deberá comprender, las fiestas locales y el periodo para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de los puestos y turnos de trabajo.

A los efectos de distribución de la jornada, la empresa realizará calendario quincenal que habrá de comunicarse y adjuntarse con al menos 7 días de antelación a los/as trabajadores/as, en el mismo deberá constar la jornada diaria, los días de descanso, turnos, compensación de festivos, etc. En ningún caso la jornada diaria podrá exceder de 9 horas ni ser inferior a 7 horas, compensándose los excesos semanales y/o bisemanales dentro del mes natural.

**Artículo 26.- Horas extraordinarias.**

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En casos excepcionales podrán realizarse horas extraordinarias con los límites determinados por la legislación vigente, percibiéndose las misma con un 75% de recargo.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación del/a trabajador/a.

**CAPÍTULO IV.- CONDICIONES SOCIALES.****Artículo 27.- Ayuda por fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de tres mensualidades iguales cada una al salario real.

**Artículo 28.- Indemnización por accidente de trabajo.**

En el caso de muerte o invalidez permanente sobrevenida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derecho habientes o a éste sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente, las siguientes cantidades:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Año 2018: 22.599,52 euros.
- Años 2019 y 2020: Se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada uno de los/as trabajadores/as.

El incremento de la cantidad, respecto de la pactada con anterioridad, entrará en vigor al mes de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para los años sucesivos el incremento será el pactado para los salarios.

**Artículo 29.- Premio de vinculación.**

Los trabajadores que entre 60 y 65 años extingan su relación laboral con la empresa y en dicho momento hayan prestado al menos diez años de servicio en la misma, percibirán un premio de vinculación de la empresa consistente en:

- A los 65 años, 6 mensualidades del salario garantizado de este convenio.
- A los 64 años, 7 mensualidades del salario garantizado de este convenio.
- A los 63 años, 8 mensualidades del salario garantizado de este convenio.
- A los 62 años, 9 mensualidades del salario garantizado de este convenio.
- A los 61 años, 10 mensualidades del salario garantizado de este convenio.
- A los 60 años, 11 mensualidades del salario garantizado de este convenio.

Este artículo no será de aplicación a los/as trabajadores/as acogidos al artículo 30 de este convenio.

**Artículo 30.- Jubilación parcial.**

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial según la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007.

El trabajador que decida optar a una jubilación deberá comunicarlo a la empresa, quedando esta obligada a aceptar dicha decisión y a contratar mediante un contrato de relevo, a un trabajador/a des- empleada/o o eventual de la citada empresa, con una duración mínima del tiempo que le falte al trabajador/a para alcanzar los 65 años.

**Artículo 31.- Enfermedad o accidente.**

Al personal de las empresas afectadas por el presente convenio en el periodo en que se encuentran en dicha situación, se les complementará las prestaciones que abona la Seguridad Social por el concepto de enfermedad y accidente de trabajo, hasta el 100% del salario que les corresponda según el presente convenio.

El trabajador/a con un contrato de aprendizaje le será abonado por la Empresa, por el concepto de enfermedad común y accidente no laboral, hasta el 50% del salario que les corresponda según el presente convenio durante 30 días en el cómputo total del contrato.

A los efectos de aplicación del presente artículo, la empresa no abonará complemento alguno por el plus de asistencia y permanencia del artículo 37.

**CAPÍTULO V.- SALUD LABORAL.**

**Artículo 32.- Salud Laboral.**

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

En caso de riesgos de accidente de trabajo se podrá interrumpir las actividades laborales en estos puestos de trabajo conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 33.- Vigilancia de la salud.

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

La empresa garantizará el derecho del trabajador a la vigilancia de su salud, pudiendo realizar una revisión médica anual que tendrá carácter voluntario para el trabajador, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo. El resultado de la revisión será comunicado por escrito al trabajador.

El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

Artículo 34.- Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

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

Artículo 35.- Equipos de trabajo y medios de protección:

Se estará a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo.

La Representación Legal de los Trabajadores, de común acuerdo con la empresa fijarán los plazos mínimos de duración del uniforme y ropa de trabajo, existiendo como mínimo vestuario de verano y de invierno.

La empresa podrá facilitar estos medios o proceder a su compensación en metálico.

Artículo 36.- Evaluación de riesgos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 37.- Delegados/as de prevención.

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

La empresa consultará a los delegados de prevención para la contratación de los servicios de prevención ajenos o implantación de servicios de prevención propios.

**CAPÍTULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS.**

Artículo 38.- Salario garantizado.

El salario mínimo garantizado que corresponde al trabajador, con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla del convenio. Los salarios que figuran en la tabla salarial anexo I tendrán carácter de mínimos.

El salario mínimo anual del sector, calculándose proporcionalmente a la jornada será:

- Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 13.453.86 euros.

Subida salarial, los incrementos salariales para el período de vigencia del convenio serán:

Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: Se mantiene la tabla salarial de 2017.

Del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019: IPC real de 2018 más 2,6 puntos porcentuales.

Del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020: IPC real de 2019 más 0,7 puntos porcentuales.

Artículo 39.- Antigüedad.

El complemento de antigüedad se remunerará de la siguiente forma:

1. Un 3% sobre el salario garantizado al cumplirse los 3 años efectivos de trabajo.
2. Un 8% al cumplir los 6 años.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3. Un 16% al cumplir los 9 años.
4. Un 25 % al cumplir los 15 años.
5. Un 40% al cumplir los 20 años.
6. Un 45% al cumplir los 24 años.

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

Se computarán asimismo, para el tiempo de permanencia los periodos de prueba y aprendizaje, los de I.L.T., así como la excedencia forzosa.

**Artículo 40.- Plus de asistencia y permanencia.**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio percibirán un plus de asistencia y permanencia con carácter mensual cuya cuantía será:

- Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 85,38 euros.
- Años 2019 y 2020: Se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

Dicho plus no se devengará en vacaciones, ni en situación de incapacidad transitoria, por tanto se abonará por once meses al año, siendo requisito para percibirlo que el trabajador o trabajadora no falte a su lugar de trabajo, más de tres días durante el mes natural, cualquiera que sea la causa, aun justificada, salvo en dos casos:

1. En caso de fallecimiento de padres, madres, hijos/as, cónyuges y hermanos/as consanguíneos/as (se excluyen los familiares políticos).
2. En caso de intervención quirúrgica grave que necesite hospitalización de padres, madres, hijos/as, cónyuges y hermanos/as consanguíneos. (Se excluyen los familiares políticos. A estos efectos los descansos no podrán ser considerados como ausencia o falta al trabajo).

**Artículo 41.- Plus de nocturnidad.**

1. Durante el año 2019, los trabajadores que presten servicios, al menos, durante dos terceras partes de su jornada ordinaria de trabajo en horas nocturnas y para empresas con ciclos productivos ininterrumpidos de veinticuatro horas, tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad de 5,5 euros por cada jornada de trabajo nocturna efectivamente realizada a partir de las 22,00 horas; los trabajos realizados con anterioridad a dicha hora y, aun teniendo la consideración legal de nocturnos, no devengarán complemento alguno al serles de aplicación lo dispuesto en el párrafo siguiente.

- 2020: Se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

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

**Artículo 42.- Pagas extraordinarias.**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir tres pagas extraordinarias, una de marzo, una de verano y otra de Navidad, que se abonarán respectivamente en la primera quincena de marzo, primera quincena de Julio y el 22 de diciembre, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario garantizado reflejado en la tabla anexa, más la antigüedad, a excepción de la de marzo que se percibirá sólo por 30 días de salario. El personal temporal, tendrá derecho a la parte proporcional de las pagas extraordinarias al finalizar su relación laboral con la empresa.

**Artículo 43.- Plus de distancia.**

Los trabajadores, y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán de su empresa la cantidad de 0,26 euros por km. durante el año 2018, durante la vigencia del convenio, tanto a la ida como a la vuelta, siempre que el centro de tra-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

bajo se encuentre a más de dos km. de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado/a el/a trabajador/a. Para los años 2019 y 2020 se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

**Artículo 44.- Manutención.**

Los/as trabajadores/as que presten su servicios en establecimientos que sirvan comidas y/o cenas, y cuyo horario de trabajo coincida con el servicio de comidas y/o cenas, tendrán derecho a manutención que percibirán como compensación salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios.

El complemento en especie de manutención podrá sustituirse mediante la entrega de las siguientes cantidades, abonándose con independencia y aparte de los sueldos del presente convenio:

- Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 69,31 euros.
- Años 2019 y 2020: Se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

Los/as trabajadores/as a los que el párrafo primero de este artículo no les reconoce derecho a manutención, tendrán derecho a bocadillo o a una compensación en metálico, si su horario de trabajo incluye los periodos comprendidos entre las 12 y las 16 horas, o entre las 20 y las 24 horas, en las siguientes cantidades:

- Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 24,69 euros.
- Años 2019 y 2020: Se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

**Artículo 45.- Alojamiento.**

Los/as trabajadores/as a los que se les reconozca el derecho de alojamiento, lo percibirán como compensación salarial, en especie, con cargo a la empresa.

El alojamiento se compensará y sustituirá mediante entrega al/a trabajador/a de las siguientes cantidades si así lo determina la empresa que se abonará con independencia y aparte de los salarios establecidos para el presente convenio.

- Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 27,69 euros.
- Años 2019 y 2020: Se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

**Artículo 46.- Quebranto de moneda.**

Las empresas abonarán en concepto de quebranto de moneda las siguientes cantidades, por cada caja, que se distribuirá entre el o los responsables de la misma, quienes se responsabilizarán solidariamente de las posibles faltas ante la empresa.

- Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 34,05 euros.
- Años 2019 y 2020: Se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

**Artículo 47.- Plus de formación.**

Se establece un plus de formación a favor de los trabajadores/as cuyas empresas incumplan con la acción formativa en los términos contenidos en los artículos 60 a 62 de este convenio. Aquellas empresas que no hayan impartido las 25 horas formativas anuales en la forma y plazos previstos, procederán al abono de un Plus de Formación de 215 euros si el trabajador/a ha prestado sus servicios durante todo el año o en su parte proporcional correspondiente si fuera en un período inferior.

Para los años 2019 y 2020 se establece una cantidad anual de 215 euros.

**Artículo 48.- Servicios extras.**

Se consideraran servicios extraordinarios de hostelería aquellos que por las especiales características de la prestación, breve duración, número de comensales o clientes, tales como banquetes, cócteles y celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por los/as trabajadores/as ligados a la empre-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

sa, haciendo necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos a la empresa al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

La retribución de estos servicios extras es la siguiente.

- Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018: 40,69 euros si la duración es hasta cuatro horas, a partir de la quinta hora, se abonará a razón de 13,00 euros/hora.

- Años 2019 y 2020: Se aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio.

Los/as trabajadores/as llamados para servicio extraordinario percibirán asimismo el plus de asistencia y permanencia y la parte proporcional de la indemnización por terminación de contrato junto con el salario antes señalado diariamente.

#### CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES.

##### Artículo 49.

A. Los Miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo por la Central Sindical a que pertenece el/a trabajador/a y siempre que exista la citación previa.

En la utilización de las horas sindicales, se tendrán en cuenta estos criterios:

1. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las Centrales Sindicales u otras entidades.

2. Durante el tiempo de negociación de convenios no habrá limitación de horas sindicales.

3. Las horas sindicales correspondientes al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de una misma empresa, podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros.

B. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal participarán en los procesos de selección de personal.

C. A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán de las nóminas mensuales de éstos trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente, que lo entregarán o depositarán colectivamente donde sea indicado por los/as trabajadores/as o la Central Sindical interesada.

#### CAPÍTULO VIII.- OTRAS DISPOSICIONES.

##### Artículo 50.- Comisión Mixta de Interpretación.

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

Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

a. Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

b. Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.

c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d. Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e. Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas sin acuerdo en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial colectiva de condi-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

g. Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

h. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

i. Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

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

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

El domicilio de la Comisión será:

- CCOO-Servicios, calle Alarcos, 24, 2ª planta. 13002 Ciudad Real.

[servicios.cr@servicios.ccoo.es](mailto:servicios.cr@servicios.ccoo.es); teléfono 926/210848. Fax: 926/216676.

- FesSMC-UGT, Residencial Ronda Bloque 5, Semisótano. 13004 Ciudad Real.

[castillalamancha@smcugt.org](mailto:castillalamancha@smcugt.org); teléfono 926/253535. Fax: 926/253543.

- Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Ciudad Real (APEHT), Parque Empresarial, calle Pedro Muñoz 1.Oficina 5. 13005 Ciudad Real.

[gerencia@hosteleriyaturismociudadreal.es](mailto:gerencia@hosteleriyaturismociudadreal.es); teléfono y fax 926/233069.

Artículo 51.- Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 52.- Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporarán como anexo a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de hostelería.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 53.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter global viniesen percibiendo los/as trabajadores/as.

Artículo 54.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

En caso de discrepancia surgida entre las partes por aplicación de las condiciones contenidas en este convenio y durante la vigencia del mismo, se estará a lo dispuesto en el ALEH y en el ASAC.

Artículo 55.- Cláusula de descuelgue.

Las Empresas afectadas por este convenio colectivo podrán no aplicar la subida salarial, atendiendo a lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**CAPITULO VIII.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION****Artículo 56.- Igualdad.**

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

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

**Artículo 57.- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:**

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. Los representantes sindicales velarán por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin.

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

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

- Las ofertas de empleo se redactaran de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

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

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

**Artículo 58.- Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo:**

1. 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 hayan sido objeto del mismo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores 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 y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

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

a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e. Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifesta-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ción en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

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

Artículo 59.- Promoción del empleo para discapacitados:

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

**CAPITULO IX.- FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Artículo 60.- Formación profesional.

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

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

Artículo 61.- Acreditación de la formación:

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

En este sentido, se establecen estas opciones de acreditación:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector, en los términos establecidos por el artículo 87.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.

2. Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación, con el visado de la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3. Mediante certificación expedida por organización sindical representativa del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

A partir del 01/01/2019 para los trabajadores con contrato de duración superior a un año la acreditación de la formación deberá de realizarse antes del 30 de enero del año posterior al acreditar. Para los trabajadores con contrato inferior al año, la fecha tope de acreditación de la formación será la fecha de fin de contrato.

Las horas de formación obligatoria anual se limitan a un máximo de 25, que se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo. 62.- Información sobre formación.

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

Artículo 63.- Manipulación de alimentos y alergénicos.

En ánimo en fomentar la profesionalidad en el sector, será por cuenta de la empresa y en su caso, facilitar la necesaria formación de los trabajadores para la obtención del carnet de manipulador de alimentos, así como los conocimientos necesarios en materia de alergénicos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Clasificación profesional:

Los/as trabajadores/as que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esta convenio, quedan clasificados en los grupos profesionales establecidos en el último acuerdo laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.

Como consecuencia de esta adaptación, se acuerda fijar 4 niveles salariales, para los diferentes grupos profesionales adaptados a las categorías profesionales existentes en el convenio colectivo anexo II.

Los/as trabajadores/as que como consecuencia de su nuevo encuadramiento, se encuentren en otro nivel salarial inferior al que tenían, se les respetará el salario que venían percibiendo con respecto al nivel salarial que tenían fijado con anterioridad, aplicando en su caso la subida salarial pactada.

Firmas ilegibles.

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS

Del 01/01/2018 al 31/12/2018	Incremento del 0%
Salario base	
Nivel retributivo	S. base
1	989,60 €
2	982,72 €
3	924,68 €
4	896,93 €
Plus de asistencia y permanencia	85,38 €
Plus de distancia	0,26 €
Quebranto de moneda	34,05 €
Manutención	69,31 €
Bocadillo	24,69 €
Alojamiento	27,69 €
Servicios extras (4 horas)	40,69 €
Servicios extras (cada hora por encima de las 4)	13,00 €
Seguro de incapacidad y muerte	22.599,52 €

Del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019: IPC real de 2018 más 2,6 puntos porcentuales aplicable sobre tablas definitivas resultantes para el año 2018.

Del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020: IPC real de 2019 más 0,7 puntos porcentuales aplicable sobre tablas definitivas resultantes para el año 2019.

Firmas ilegibles.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



ANEXO II  
GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

G.P.	Categoría profesional	N.S
Área funcional primera (Conserjería, relaciones públicas, administración y gestión).		
GP 1º	Jefe/a de recepción	1
	Jefe/a comercial	
	Jefe/a de administración	
	2º Jefe/a de recepción	
	Primer conserje	
GP 2º	Relaciones públicas	2
	Comercial	
	Técnico de PRL	
	Recepcionista	
	Conserje	
	Administrativo/a	
	Telefonista	
GP 2º	Ayudante de recepción y/o conserjería	3
	Ayudante administrativo/a	
GP 3º	Auxiliar de recepción y conserjería	4
Área funcional segunda (cocina y economato).		
GP 1º	Jefe/a de cocina	1
	Jefe/a de catering	
	2ª Jefe/a de cocina	
GP 2º	Jefe/a de partida	2
	Encargado/a de economato	
	Cocinero/a	
	Repostero/a	
	Ayudante de cocina	
GP 2º	Ayudante de economato	3
	Ayudante de cocina	
GP 3º	Auxiliar de cocina/economato	4
Área funcional tercera (restaurante, sala, bar y similares, colectividades y pista para catering).		
GP 1º	Jefe/a de restaurante o sala	1
	Gerente de centro	
	Jefe/a de operaciones de catering	
	2º Jefe/a de restaurante o sala	
GP 2º	Jefe/a de sala de catering	2
	Supervisor/a de catering	
	Supervisor/a de colectividades	
	Supervisor/a de restauración moderna	
	Jefe/ de sector	
	Camarero/a	
	Barman/Barwoman	
	Sumiller	
GP 2º	Preparador/a montador/a de catering	3
	Conductor/a equipo de catering	
	Preparador/a restauración moderna	
GP 3º	Ayudante de camarero	4
	Ayudante equipo catering	
	Monitor/a o cuidador/a de colectividades	
	Asistente colectividades	
	Asistente preparador/montador de catering	
GP 3º	Asistente restauración moderna	

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

ANEXO II  
GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

G.P.	Categoría profesional	N.S
Área funcional cuarta (pisos y limpieza).		
GP 1º	Gobernante/a o encargado/a general	2
	Subgobernante/a o encargado/a de sección	
GP 2º	Camarero/a de pisos	3
GP 3º	Auxiliar de pisos y limpieza	4
Área funcional quinta (Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares).		
GP 1º	Jefe/a de servicios de catering	1
	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	2
	Encargado/a de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
GP 2º	Encargado/a de sección	3
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	
	Especialista de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
GP 3º	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	4
Área funcional sexta (servicios complementarios).		
GP 1º	Responsable de servicios	1
GP 2º	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente)	3
GP 3º	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	4

Firmas ilegibles.

**Anuncio número 247**

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>