



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**

**Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno de Albacete**

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE**

Visto: El texto del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la provincia de Albacete, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en los artículos 3.c) y 8 y disposición adicional segunda del Decreto 314/2011, de 29 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno de Castilla-La Mancha,

Acuerdan:

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

Segundo: Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE**

**ÍNDICE**

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

- Artículo 1.º– Ámbito de aplicación.
- Artículo 2.º– Vigencia y duración.
- Artículo 3.º– Comisión de arbitraje.
- Artículo 4.º– Absorción de mejoras.
- Artículo 5.º– Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 6.º– Derecho supletorio.

**CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN.**

- Artículo 7.º– Contrato de formación.
- Artículo 8.º– Contrato en prácticas.
- Artículo 9.º– Contrato eventual.
- Artículo 10.º– Contrato para servicios extraordinarios.
- Artículo 11.º– Dimisión del trabajador.
- Artículo 12.º– Empleo.
- Artículo 13.º– Período de prueba.
- Artículo 14.º– Jubilación anticipada.
- Artículo 15.º– Provisión de vacantes.
- Artículo 16.º– Estructuración de plantillas.

**CAPÍTULO III. JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES.**

- Artículo 17.º– Jornada laboral.
- Artículo 18.º– Vacaciones.
- Artículo 19.º– Licencias.
- Artículo 20.º– Excedencias.
- Artículo 21.º– Trabajo en festivos.

**CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES.**

- Artículo 22.º– Efectos económicos.
- Artículo 23.º– Cláusula de revisión.
- Artículo 24.º– Salario base.
- Artículo 25.º– Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 26.º– Plus de locomoción.



Artículo 27.º– Prolongación de jornada.

Artículo 28.º– Trabajo nocturno.

Artículo 29.º– Horas extraordinarias.

Artículo 30.º– Trabajo a porcentaje.

Artículo 31.º– Bolsa de vacaciones.

Artículo 32.º– Antigüedad.

Artículo 33.º– Ropa de trabajo y herramientas.

Artículo 34.º– Mantenimiento y limpieza de vestuario.

Artículo 35.º– Permisos retribuidos especiales.

CAPÍTULO V. PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 36.º– Seguridad Social.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 37.º– Cuota sindical.

Artículo 38.º– Horas sindicales.

Artículo 39.º– Comisión provincial de prevención de riesgos laborales para el sector de Hostelería.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 40.º– Régimen disciplinario.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.– Cláusula de inaplicación salarial.

Segunda.– ASEC.

Tercera.– Subrogación en colectividades.

Cuarta.– Salud laboral.

Quinta.– Ley de Igualdad.

ÁREAS FUNCIONALES, CATEGORÍAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS.

CLASES DE ESTABLECIMIENTOS.

TABLA SALARIAL.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º– Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afecta y obliga:

a) A todas las empresas incluidos los parques de ocio, (solo las actividades de hostelería), parques infantiles, tanto presentes como futuras, que radicando o desarrollando sus actividades dentro de la provincia de Albacete, estén o deban estar incluidas en acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería vigente en cada momento.

b) A todo el personal que preste sus servicios en las empresas anteriormente señaladas, ya sea indefinido o temporal, a excepción del comprendido en el apartado 3) del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º– Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2013. No obstante lo anterior, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011. Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, este se prorrogará automáticamente, hasta que sea sustituido por otro.

El Convenio quedará automáticamente denunciado en el momento de su publicación en el BOP.

El presente Convenio ha sido negociado, por la parte social, por las centrales sindicales FECOHT-CCOO y CHTJ-UGT, y por la parte económica, por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Albacete, comprometiéndose ambas partes a iniciar negociaciones cuarenta y cinco días antes de la fecha de caducidad.

Artículo 3.º– Comisión de Arbitraje.

La Comisión de Arbitraje Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3.h) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, y otros cuatro de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar a un presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por mayoría simple. Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:



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

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

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

e) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en la disposición adicional primera y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, 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 de Arbitraje Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

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

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

Artículo 4.º– Absorción de mejoras.

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

Artículo 5.º– Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 6.º– Derecho supletorio.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o convencionales de aplicación, así como al acuerdo laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente en cada momento y a la Ordenanza Laboral en las materias no reguladas por aquél.

## CAPÍTULO II

### CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 7.º Contrato de formación.

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

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

– El primer año el 90% del nivel VI .

– El segundo año el nivel VI.

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



Artículo 8.º– Contrato en prácticas.

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

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

Artículo 9.º– Contrato eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos eventuales podrán celebrarse por una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 10.º– Contrato para servicios extraordinarios.

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

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

Artículo 11.º– Dimisión del trabajador.

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

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación señalada en el párrafo anterior, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12.º– Empleo.

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

En empresas de seis trabajadores o más el 60% de fijeza.

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

Para obtener la media anual se tomará como referencia el número de trabajadores existentes al 31 de diciembre del año anterior y se computarán todos los trabajadores fijos y aquellos con contratos de naturaleza temporal superior a un año, incluidos los formativos. Los trabajadores contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados durante el año anterior que sirve como período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

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

Artículo 13.º– Período de prueba.

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

Artículo 14.º– Jubilación anticipada.

Los trabajadores que se jubilen a los 63 años, la empresa afectada por dicha jubilación se compromete y obliga a contratar un trabajador por seis meses como mínimo, en la categoría que estime conveniente la empresa.

Las empresas y trabajadores afectadas por el presente Convenio y, siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre jubilación anticipada a los 64 años, así como, lo previsto para la jubilación parcial y el contrato de relevo, de acuerdo a la legislación laboral y de Seguridad Social vigente en cada momento.

Artículo 15.º– Provisión de vacantes.



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

Artículo 16.º– Estructuración de plantillas.

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 17.º– Jornada laboral.

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

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

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

Artículo 18.º– Vacaciones.

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

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

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

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

El derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas establecido en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal. Se exceptuarán los supuestos en que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

1. Que la IT derive de contingencias comunes.
2. Que el alta médica se produzca dentro del año natural.
3. Que exista una planificación previa a la situación de IT del calendario de vacaciones.
4. Que exista coincidencia del período de vacaciones previamente pactado y la situación de IT.

Artículo 19.º– Licencias.

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

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día si es en la localidad, dos días en la provincia, y tres días en el resto de España.
- c) Por nacimiento o adopción de hijo tres días.



d) Por fallecimiento de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, tres días, y cuatro en el caso de desplazamiento, según a lo establecido en el ET.

e) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro en caso de desplazamiento.

f) Por comunión de hijos, un día.

g) Por concurrencia a exámenes el tiempo imprescindible.

h) Por bautizo de hijos, un día.

i) Por cambio de domicilio, dos días.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

k) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica; viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

l) Cuando los cónyuges trabajen, el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de 12 años a cualquier consulta médica, debiéndose justificar por el trabajador.

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

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

2.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho acumulándolo en jornadas completas a continuación del permiso de maternidad o, de mutuo acuerdo con la empresa, en otras fechas.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 20.º- Excedencias.

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

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

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimien-



to, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21.º- Trabajo en festivos.

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

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

#### CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 22.º- Efectos económicos.

El incremento salarial será:

Año 2011: 0% fijo.

Año 2012: 2% fijo.

Año 2013:

- Si el IPC real del año 2012, es inferior o igual al 2%, el incremento del año 2013 será del 2%.

- Si el IPC real del año 2012, es superior al 2%, la subida será proporcional a ese incremento, con un máximo del 0,20%

Artículo 23.º- Cláusula de revisión.

Se estará a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 24.º- Salario base.

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



Artículo 25.º– Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias de una mensualidad del salario base más antigüedad cada una de ellas, que serán abonadas durante la primera quincena de julio, segunda quincena de diciembre (imputables cada una de ellas al 1.º y 2.º semestre del año respectivamente), y la tercera con motivo de la fiesta de cada localidad, proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa desde la feria anterior a la fecha de su deven-go, siempre que la fiesta coincida con la feria, pagándose en caso de no coincidencia durante la fiesta local. Esta tercera paga extraordinaria, y dada su peculiar naturaleza, se perderá en caso de no asistir el trabajador a su puesto de trabajo durante el período de fiesta local de forma voluntaria o injustificada, cuando cause baja voluntariamente con menos de treinta días de antelación a la fecha de comienzo de la fiesta local, o si la falta de asistencia durante la misma sea por encontrarse en incapacidad temporal derivada de enfermedad común, salvo que su baja conlleve intervención quirúrgica y hospitalización o bien tratamiento de inmovilización de miembros, auxilio para la respiración, o sustitución alimentaria por medios químicos. En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios recibirán la paga en proporción al tiempo trabajado desde la feria anterior.

Artículo 26.º– Plus de locomoción.

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

Artículo 27.º– Prolongación de jornada.

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

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

Artículo 28.º– Trabajo nocturno.

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

Artículo 29.º– Horas extraordinarias.

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

Artículo 30.º– Trabajo a porcentaje.

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

Artículo 31.º– Bolsa de vacaciones.

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

Artículo 32.– Complemento personal. Antigüedad.

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

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

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



– Un 45% al cumplir los 24 años.

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

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

Artículo 33.º– Ropa de trabajo y herramientas.

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

Artículo 34.º– Mantenimiento y limpieza de vestuario.

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

Artículo 35.– Permisos retribuidos especiales.

Al producirse el cese de un trabajador entre 60 y 65 años de edad que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa, dicho trabajador tendrá derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, de cuatro meses de duración, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Si el trabajador llevara 20 años, se incrementará en mes y medio el permiso retribuido, y un mes más por cada cinco años que pasen de los veinte.

#### CAPÍTULO V

##### PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 36.º– Seguridad Social.

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

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

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

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

#### CAPÍTULO VI

##### DERECHOS SINDICALES

Artículo 37.º– Cuota sindical.

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

Artículo 38.º– Horas sindicales.

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

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

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



Artículo 39.º– Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales para el sector de Hostelería.

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

Los Delegados de Prevención de las empresas han de contar con la formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos Delegados contarán con un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

#### CAPÍTULO VII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 40.º– Régimen disciplinario.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Cláusula de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión de Arbitraje del Convenio.

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

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión de Arbitraje.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión de Arbitraje del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité Paritario del acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Segunda.– ASEC.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha vigente en cada momento vinculando, en consecuencia, a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Tercera.– Subrogación en colectividades.

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

Cuarta.– Salud laboral.

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

b) Comisión técnica de evaluación de la siniestralidad

Objetivos:

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

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

Componentes:

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

- Dos vocales designados por las centrales sindicales firmantes de este Convenio.
- Dos vocales designados por la organización empresarial de Hostelería y Turismo.
- Un vocal designado por el servicio de condiciones laborales de la Delegación de la Consejería de Industria y Trabajo en Albacete, que ostentará el cargo de presidente de la comisión.
- Un vocal designado por la Inspección de Trabajo de Albacete, que actuará como ponente de los casos a estudiar por la comisión.

Metodología:

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

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

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

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

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

Quinta.– Ley de Igualdad.

Las partes firmantes acuerdan aplicar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (Ley de Igualdad) estableciendo cláusulas de igualdad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente Convenio.

#### ÁREAS FUNCIONALES, CATEGORÍAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	ÁREAS FUNCIONALES	
		PRIMERA	SEGUNDA
		<b>Recepción-Conserjería, relaciones públicas. Administración y Gestión</b>	<b>Cocina y Economato</b>
<b>1</b>	<b>A</b>	Jefe/a de Recepción	Jefe/a de Cocina
		Jefe/a de Administración	Jefe/a de Catering
		Jefe/a Comercial	
	<b>B</b>	2.º/2.ª Jefe/a de Recepción	2.º/2.ª Jefe/a de Cocina
	<b>C</b>	Primer/a Conserje	
<b>2</b>	<b>B</b>		
	<b>C</b>	Relaciones Públicas	Jefe/a de Partida
		Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	Encargado de Economato
		Comercial	
	<b>D</b>	Recepcionista	Cocinero/a
		Conserje	Repostero/a
		Administrativo/a	
<b>E</b>			



GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	ÁREAS FUNCIONALES	
		PRIMERA	SEGUNDA
		Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas. Administración y Gestión	Cocina y economato
3	C		
	D		
	E	Telefonista	
	F	Ayudante Administrativo/a Ayudante de Recepción y/o Conserjería	Ayudante de Economato Ayudante de Cocina
4	C		
	F	Auxiliar de Recepción y Conserjería	Auxiliar de Cocina

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	ÁREAS FUNCIONALES	
		TERCERA	CUARTA
		Restaurante, sala, bar y similares. Pista para catering.	Servicio de pisos y limpieza
1	A	Jefe de Restaurante o sala	
	B	2.º/2.ª Jefe/a de Restaurante o sala	Gobernante/a o Encargado/a General
		Jefe/a de Operaciones de Catering	
		Gerente de Centro	
C		Subgobernante/a o Encargado/a General	
2	B		
	C	Jefe/a de Sector	
		Supervisor/a (de colectividades, de catering, de restauración moderna)	
		Jefe/a de sala de catering	
	D	Camarero/a	
		Barman/Barwoman	
Sumiller/a			
E		Camarero/a de pisos	
3	C	Conductor/a de equipo catering	
		Preparador/a montador/a catering	
		Preparador/a de restauración moderna	
	D		
	E	Ayudante de equipo catering	
F	Ayudante camarero/a	Auxiliar de pisos y limpieza	
4	C	Monitor/a o Cuidador/a de Colectividades	
	F	Auxiliar de colectividades	
		Auxiliar de preparador/a montador/a catering Auxiliar de restauración moderna	



GRUPO PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO	ÁREAS FUNCIONALES	
		QUINTA	SEXTA
		Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Servicios complementarios
1	A		
	B	Jefe/a de servicios de catering	Responsable de servicio
	C		
2	B	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)
		Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos (de catering, de flota, de instalaciones y edificios)	
	C	Encargado/a de sección	
	D		
	E		
3	C		
	D	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de blaneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)
		Especialista de mantenimiento y servicios técnicos (de catering, de flota, de instalaciones y edificios)	
	E		
F			
4	C		
	F	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o blaneario)

CLASES DE ESTABLECIMIENTOS

Anexo I

Anexo II

- Catering, colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público.
- Hoteles de 4 y 5 estrellas.

- Hoteles de 1, 2 y 3 estrellas.
- Hostales de 1, 2 y 3 estrellas.
- Aparta-hoteles de 1, 2 y 3 estrellas.
- Moteles de 1, 2 y 3 estrellas.
- Pensiones de 1, 2 y 3 estrellas.
- Fondas, casas de huéspedes y posadas.



**Anexo I**

- Apartamentos turísticos y campings de lujo y 1.<sup>a</sup>
- Restaurantes de 4 y 5 tenedores.
- Cafeterías
- Salas de fiestas, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos
- Billares y salones de recreo.

**Anexo II**

- Apartamentos turísticos y campings de 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>
- Restaurantes de 1, 2 y 3 tenedores.
- Casas de comidas y tabernas.
- Cafés-bares, chocolaterías y heladerías.

**TABLAS SALARIALES 2011**

**Salario base**

	<b>Anexo I</b>	<b>Anexo II</b>
Nivel A	1.080,36	1.049,04
Nivel B	1.022,92	997,84
Nivel C	976,77	954,93
Nivel D	933,24	895,06
Nivel E	829,56	820,13
Nivel F	811,06	811,06

**Contrato de formación:**

- 2.º año: 811,06
- 1.º año: 729,95

**Otros conceptos:**

- Artículo 27.º.- Prolongación jornada: 38,04, mensual (11 meses).
- Artículo 31.º.- Bolsa vacaciones: 60,52, anual.
- Artículo 26.º.- Plus locomoción: 4,16, día efectivo de trabajo.
- Artículo 34.º.- Mant. y limp. vestuario: 42,49, mensual (12 meses).

**TABLAS SALARIALES 2012**

**Salario base**

	<b>Anexo I</b>	<b>Anexo II</b>
Nivel A	1.101,97	1.070,02
Nivel B	1.043,38	1.017,80
Nivel C	996,31	974,03
Nivel D	951,90	912,96
Nivel E	846,15	836,53
Nivel F	827,28	827,28

**Contrato de formación:**

- 2.º año: 827,28
- 1.º año: 744,55

**Otros conceptos:**

- Artículo 27.º.- Prolongación jornada: 38,80, mensual (11 meses).
- Artículo 31.º.- Bolsa vacaciones: 61,73, anual.
- Artículo 26.º.- Plus locomoción: 4,24, día efectivo de trabajo.
- Artículo 34.º.- Mant. y limp. vestuario: 43,34, mensual (12 meses).

**TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2013**

**Salario base**

	<b>Anexo I</b>	<b>Anexo II</b>
Nivel A	1.124,01	1.091,42
Nivel B	1.064,25	1.038,16
Nivel C	1.016,24	993,51



	Anexo I	Anexo II
Nivel D	970,94	931,22
Nivel E	863,07	853,26
Nivel F	843,83	843,83
<b>Contrato de formación:</b>		
– 2.º año: 843,83		
– 1.º año: 759,44		
<b>Otros conceptos:</b>		
Artículo 27.º– Prolongación jornada: 39,58, mensual (11 meses).		
Artículo 31.º– Bolsa vacaciones: 62,96, anual.		
Artículo 26.º– Plus locomoción: 4,32, día efectivo de trabajo.		
Artículo 34.º– Mant. y limp. vestuario: 44,21, mensual (12 meses).		
Albacete, 13 de enero de 2012.–El Coordinador de Empleo, Juan Luis García Ríos.		
		1.115