

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LA
ACTIVIDAD DE HOSTELERIA DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS

2013-2014

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

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.
- 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.

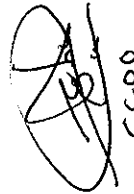
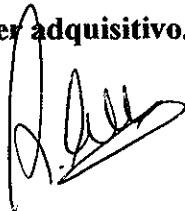
Se regirán por las presentes normas de este Convenio todo el personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en el artículo anterior.

Artículo 4.- Vigencia y Denuncia.

La duración de este convenio será de dos años, contando desde el 1 de Enero de 2013, hasta 31 de Diciembre de 2014, ambos inclusive. El convenio finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 2014, 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 IPC real a dicha fecha.

En el supuesto de que el incremento inicial pactado fuera inferior al IPC 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 IPC 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.

CAPITULO II.- CONDICIONES PROFESIONALES.

Artículo 6.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. Se entregará fotocopia del Contrato 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 empresa y en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a esta nueva modalidad.

El contrato que se formalizara 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 periodo 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.

Artículo 8.- Contrato de Formación.

El Contrato de Formación se podrá realizar a trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 años, con una duración máxima de dos años y mínima de seis meses.

El salario base mensual de los/as trabajadores/as con contratado para la formación será el 100 % del Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo para el primer y segundo año.

Artículo 9.- Periodo de Prueba.

El periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio será el reflejado en la siguiente escala:

- Técnicos/as Titulados/as: seis meses.
- Administrativos/as: dos meses.
- Resto del personal: dos meses, salvo para los contratos temporales inferiores a tres meses que será de un mes.

Artículo 10.- Expediente de Crisis.

La decisión de presentar Expediente de Crisis, será comunicada por la Empresa a los representantes de los/as trabajadores/as directamente, con un mínimo de treinta 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.

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.

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 de Empresa.

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.

CAPITULO 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.

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 bisemanal 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 art. 16.

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

Artículo 18.- Vacaciones.

Se establece un periodo 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 disfrutan en uno o dos periodos, 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 iniciación y terminación de las vacaciones.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural al que corresponde.

Artículo 19.- Fiestas.

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

- Ser acumulada al periodo anual de vacaciones.
- Ser disfrutadas continuadas en periodo distinto.
- 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:

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

- 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 que se citan en el apartado anterior, 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 de 12 horas anuales 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.

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

Artículo 21.- Lactancia.

La mujer por su voluntad podrá 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:

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con incapacidad 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 aquella.

Artículo 23.- Paternidad.

El trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo en partos múltiples.

Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre (o al otro progenitor en caso de parejas homosexuales) y es independiente del disfrute compartido del periodo de descanso por maternidad. Este derecho podría ejercerse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, la resolución judicial de adopción o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente

después de la finalización de dicha suspensión.

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 de la empresa 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 está 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 el reingreso 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, minimamente, 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.

CAPITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 27.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes 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 derechohabientes o a éste, la cantidad de 21.708,46 euros en el año 2013 y 2014, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

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 B.O.P.

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.- JUBILACION.

JUBILACION ANTICIPADA

En el caso de acuerdo entre empresa y trabajador, de conformidad con el RD 1194/85 de 17 de Julio (BOE 20 de Julio). Y para caso de que los trabajadores y trabajadoras con 64 años cumplidos, deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de sus derechos, las empresas afectadas, se obligarán a sustituir a cada trabajador, trabajadora, jubilado/a, al amparo del mencionado Real Decreto, por otro trabajador/a, desempleado/a o joven demandante de su primer empleo, mediante un contrato de trabajo de las modalidades actualmente vigentes.

En los supuestos de jubilación parcial anticipada se formalizará el contrato de relevo, conforme al art 12.6 ET, modificado por la ley 12/2001.

JUBILACION PARCIAL MEDIANTE CONTRATO DE RELEVO

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial 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 desempleada/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 art. 34.

CAPITULO V.- SALUD LABORAL.

Artículo 32.- Delegado/as de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas y los/as trabajadores/as afectados por este Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus Disposiciones de desarrollo.

En todas aquellas Empresas en las que la citada Ley lo prevea, se designarán el delegado/as de Prevención de Riesgos Laborales, con las funciones, competencias y facultades previstas en dicha Normativa.

Artículo 33.- Riesgo de Accidente.

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.

Artículo 34.- Reconocimientos médicos.

Las empresas deberán enviar a todos los/as trabajadores/as a reconocimiento médico anual preceptivo. Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la Empresa se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo.

CAPITULO VI.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 35.- 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 será 12.923,40 euros para los años 2013 y 2014, calculándose proporcionalmente a la jornada.

Subida salarial, se mantendrán durante los dos años de vigencia (2013 y 2014) las tablas salariales vigentes, definitivas a 31 de diciembre de 2012.

Artículo 36.- 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.
- 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 37.- 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 **para el año 2013 será de 77,32 euros. Para el año 2014 será de 82,02 euros.**

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, durante el mes mas de 4 días, cualquiera que sea la causa, aun justificada. Para el año 2010 se reduce de cuatro a tres días el tope máximo de ausencia al puesto de trabajo, salvo en dos casos: 1º.- En caso de fallecimiento de padres, madres, hijos/as, cónyuges y hermanos/as consanguíneos/as (se excluyen los familiares políticos) 2º.- 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 38.- Plus Nocturnidad:

Los/as trabajadores/as percibirán un plus de nocturnidad sobre el salario base que será del 15%. Este plus se percibirá por los trabajadores que presten sus servicios en el sector de la restauración en el periodo comprendido entre las 3 y 6 horas de la mañana. Para los trabajos de recepción y conserjería este plus se devengará a partir de las 12 de la noche.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudiera tener el/a trabajador/a con su empresa. Este plus no lo percibirán los trabajadores contratados específicamente para realizar trabajos nocturnos.

Artículo 39.- 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 40.- 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 0,25 euros por Km., durante la vigencia del convenio, tanto a la ida como a la vuelta, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de dos Km. de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado/a el/a trabajador/a.

Artículo 41.- Prendas de Trabajo.

Las empresas dotarán a su personal de los uniformes, así como la ropa de trabajo. Los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, de común acuerdo con la empresa fijarán los plazos mínimos de duración del uniforme y ropa de trabajo. En caso contrario, la empresa procederá a su compensación en metálico existiendo como mínimo vestuario de verano y otro de invierno.

Artículo 42.- 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 la cantidad de 66,58 euros mensuales para los años **2013 y 2014** abonándose con independencia y aparte de los sueldos del presente 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 de 23.72 euros mensuales para los años **2013 y 2014**, si su horario de trabajo incluye los periodos comprendidos entre las 12 y las 16 horas, o entre las 20 y las 24 horas.

Artículo 43.- 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 26,60 euros mensuales para los años 2013 y 2014, si así lo determina la empresa. Se abonará con independencia y aparte de los salarios establecidos para el presente convenio.

Artículo 44.- Quebranto de Moneda.

Las empresas abonarán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 32,71 euros para los años 2013 y 2014, 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.

Artículo 45.- Abono de tronco.

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

Artículo 46.- 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 empresa, 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.

Servicio extra: 39,09 euros si la duración es hasta 4 horas. A partir de la 5ª hora, se abonará a razón de 12.49 euros/hora.

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.

CAPITULO VII.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 47.-

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.

CAPITULO VIII.- OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 48.- Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente del Convenio, integrada por ocho miembros, siendo vocales de la misma cuatro empresarios/as y cuatro trabajadores/as. Para cada sesión serán nombrados un/a presidente/a, un/a secretario/a de entre los vocales que la constituyen, teniendo en cuenta que dichos cargos recaerán alternativamente y por sesiones, entre los representantes sindicales y económicos. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes.

Esta Comisión tendrá como misión afrontar y resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas generales que se puedan plantear en el sector derivados de la competitividad producida por otras empresas, no sujetas al convenio buscando las soluciones que hagan posible el normal desarrollo del sector así como aquellas que pudieran referirse a problemas y conflictos colectivos de interpretación del presente Convenio.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de los/as trabajadores/as tendrán derecho a la percepción del salario integro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta de Interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de las gestiones que pueden suscitarse en la interpretación y aplicación del presente Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado a nivel del Sector.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este Convenio.
- Estudio para establecer una institución previa a lo contencioso.
- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este Convenio y lo hará en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 49.- Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional de Hostelería y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 50.- 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.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Artículo 51.- Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 52.- Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

La parte patronal no ratifica ni se adhiere al II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha. La parte social CC.OO y U.G.T ratifican y se adhieren al II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha.

Artículo 53.- Cláusula de Descuelgue.

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo, podrán no aplicar la subida salarial pactada en el supuesto de que acrediten pérdidas en los dos años anteriores a la fecha de la firma y en función igualmente de previsiones para el ejercicio.

Para poder ejercitar tal descuelgue las Empresas deberán comunicar a la Comisión Mixta y a los representantes trabajadores en la Empresa, o en su defecto a los Sindicatos firmantes, tal decisión en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del texto del Convenio en el B.O.P.

Deberán acreditar tales extremos con la documentación que resulte precisa para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

En el plazo de diez días hábiles siguientes a la comunicación efectuada por la Empresa, la Comisión Mixta a la que deberán aportarse la documentación referida, resolverá sobre la inaplicación de la subida. La documentación será tratada con la debida reserva, guardándose el sigilo exigido legalmente.

En el supuesto de desacuerdo la diferencia se someterá a la decisión de los órganos administrativos y/o jurisdiccionales competentes, no operando la subida hasta tanto no se obtenga resolución.

Para hacer efectiva la cláusula de descuelgue en 2013 y 2014, así como en años sucesivos, las Empresas deberán solicitarlo nuevamente según los trámites previstos en este artículo, de tal forma que las Empresas que no lo soliciten, deberán incorporarse al Convenio aplicando las Tablas Salariales vigentes en cada momento.

DISPOSICION 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...

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL PERIODO DEL 1 DE ENERO DE 2013 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERIA

GRUPO PROFESIONAL	EUROS/MES	NIVEL SALARIAL
I	950,58 euros	I
II	943,97 euros	II
III	888,22 euros	III
IV	861,56 euros	IV
Aprendices, botones, pinches menores de 18 años	594,70 euros	

Plus Asistencia y Permanencia: 77,32 euros.

Plus de Distancia: 0,25 euros.

Manutención: 66,58 euros.

Bocadillo: 23,72 euros

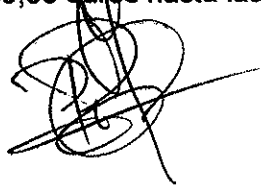
Alojamiento: 26,60 euros.

Quebranto Moneda: 32,71 euros.

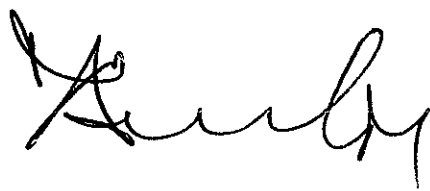
Servicios Extras: 39,09 euros hasta las 4 horas y a partir de 5 horas 12,49 euros.



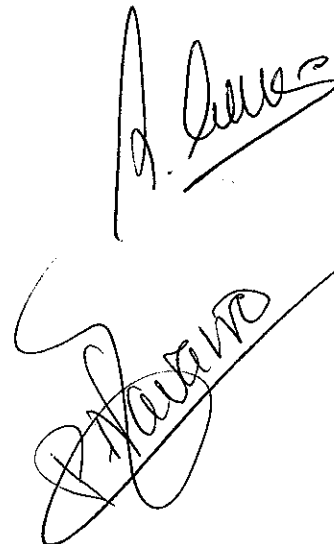
Handwritten signature with initials CC00 below it.



Handwritten signature.



Handwritten signature.



Handwritten signature.



Handwritten signature with 'UST' written below it, and another signature with 'CC00' below it.

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL PERIODO DEL 1 DE ENERO DE
2014 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014 DEL CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DE HOSTELERIA**

GRUPO PROFESIONAL	EUROS/MES	NIVEL SALARIAL
I	950,58 euros	I
II	943,97 euros	II
III	888,22 euros	III
IV	861,56 euros	IV
Aprendices, botones, pinches menores de 18 años	594,70 euros	

Plus Asistencia y Permanencia: 82,02 euros.

Plus de Distancia: 0,25 euros.

Manutención: 66,58 euros.

Bocadillo: 23,72 euros

Alojamiento: 26,60 euros.

Quebranto Moneda: 32,71 euros.

Servicios Extras: 39,09 euros hasta las 4 horas y a partir de 5 horas 12,49 euros.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
A. Linares

[Handwritten signature]
CCIT

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

ANEXO II


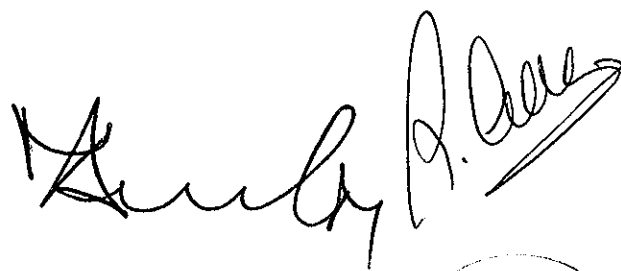
GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

AREA FUNCIONAL PRIMERA			
(RECEPCIÓN- CONSERJERÍA- RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA A.L.E.H.	CATEGORÍAS CONVENIO	NIVEL SALARIAL
I	Jefe de recepción 2° Jefe de recepción Jefe de administración Jefe Comercial Primer Conserje	Jefe de Recepción Primer Conserje de día Contable General Jefe de Administración Titulado Grado Superior	I
II	Recepcionista Conserje Administrativo Relaciones Públicas Comercial	Recepcionista Cajero Contable Interventor Oficial Administrativo Titulado Grado Medio	II
III	Ayudante de Recepción y Conserjería Ayudante Administrativo Telefonista	Ayudante Recepción Ayudante Conserje Auxiliar Administrativo Telefonista Facturista	III
IV	Auxiliar Recepción y Conserjería	Portero de Servicio Portero de Accesos Portero de Coches Vigilante de Noche Mozo de Equipajes Botones	IV






 CCOO


 CCOO


 CCOO

 CCOO

AREA FUNCIONAL SEGUNDA (COCINA Y ECONOMATO)			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA A.L.E.H.	CATEGORÍAS CONVENIO	NIVEL SALARIAL
I	Jefe de Cocina 2º Jefe de Cocina Jefe de Catering	Jefe de Cocina	I
II	Jefe de Partida Cocinero Repostero Encargado de Economato	Jefe de Partida y Rango Cocinero Repostero Oficial Repostero Encargado de Economato Bodeguero	II
III	Ayudante de Economato Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina Mozo de Almacén	III
IV	Auxiliar de Cocina	Pinches Aprendiz Personal de Platería Fregador	IV

AREA FUNCIONAL TERCERA (Restaurante, Bar y Similares; pista para "catering")			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA A.L.E.H.	CATEGORÍAS CONVENIO	NIVEL SALARIAL
I	Jefe de restaurante o Sala Jefe de operaciones de Catering 2º Jefe de Rte. o Sala	Jefe de Sala Primer Jefe de Comedor Primer Encargado de Mostrador 2º Jefe de Sala 2º Encargado de Mostrador	I
II	Jefe de Sector Jefe de Sala de Catering Camarero Barman Sumiller Supervisor de Catering Jefe de Equipo de Catering Supervisor de Colectividades	Jefe de Sector Camarero o Similar Dependiente de 1ª Cajero de Comedor Cajero de Mostrador Planchistas Camarera de pisos Cafetero	II
III	Ayudante de Camarero Preparador o Montador de Catering Conductor de Equipo de Catering Ayudante de Equipo en Catering	Ayudante Camarero Ayudante Barra Preparadores Dependiente de 2ª	III
IV	Auxiliar de Colectividades Auxiliar de Preparación Montaje de Catering		IV

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ccoo

AREA FUNCIONAL CUARTA (Pisos y Limpieza)			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA A.L.E.H.	CATEGORÍAS CONVENIO	NIVEL SALARIAL
II	Encargado General Encargado de Sección	Gobernanta General Subgubernanta Encargada Lavandería Encargada Lencería	II
III	Camarera de Pisos	Camarera de Pisos Costurera Lavandera Planchadora	III
IV	Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza Mozo de Limpieza	IV

[Handwritten signature]

AREA FUNCIONAL QUINTA (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA A.L.E.H.	CATEGORÍAS CONVENIO	NIVEL SALARIAL
I	Jefe de Servicios de Catering		I
II	Encargado de Mantenimiento Encargado Sección	Jefe de Mantenimiento Dietista	II
III	Especialista Mantenimiento	Jardinero Conductor	III
IV	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Ayudante de Cocina		IV

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials, including 'CCOO' and 'UGT']