

administración autonómica

DIRECCIONES PROVINCIALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CIUDAD REAL

RESOLUCIÓN

Visto el texto del Convenio Colectivo de Sector de Hostelería para la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 19 de junio de 2015, mediante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo (REGCON), por Antonio Cervantes Jiménez autorizado por la Comisión Negociadora integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y UGT y en virtud de requerimiento efectuado por estos Servicios Periféricos de Empleo y Economía de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 24 de julio de 2015, 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 la Hostelería para la provincia de Ciudad Real (años 2015-2017) en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Servicio Periférico de Empleo y Economía, siendo su código 13000215011982, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia de que el mismo fue impugnado por la Autoridad Laboral respecto al contenido de los artículos 38 y 20 m habiendo obtenido pronunciamiento favorable en primera instancia respecto de la nulidad de dichos artículos.

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

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 10 de febrero de 2016.-Director Provincial, Agustín Espinosa Romero.

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 SMC UGT C.Real, CC.OO Servicios 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.

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 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 registrarán 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, contando desde 1 de enero de 2015, hasta el 31 de diciembre de 2017, ambos inclusive. El convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2017, 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 re-

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.

presentante 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 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.

Artículo 8.-Contrato de formación.

Se estará a lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

La duración máxima para dichos contratos será de dos años y mínima de seis meses.

El salario base mensual de los/as trabajadores/as con contrato 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.-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.

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

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 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 tuvieron 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.

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 artículo 16.

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.

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 ET:

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

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.

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.

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.

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 excedencia especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.

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.

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 estas 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 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, 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 mismas 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 derechohabientes o a éste sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente, las siguientes cantidades:

- 1 enero 2015 a 30 de abril de 2015: 21.708,46 euros.
- 1 de mayo 2015 a 31 de diciembre 2015: 21.968,96 euros.
- Año 2016: 22.265,54 euros.
- Año 2017: 22.599,52 euros.

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.

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.

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 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 artículo 37.

CAPÍTULO 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.

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 34.-Reconocimientos médicos.

Las empresas deberán enviar a todos los/as trabajadores/as a reconocimiento médico anual preventivo.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la Empresa se le facilitará al trabajador copia inteligible del mismo.

CAPÍTULO VI.-CONDICIONES ECONÓMICAS.**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, calculándose proporcionalmente a la jornada será:

- Del 1 de enero de 2015 al 30 de abril de 2015: 12.923,40 euros.
- Del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015: 13.078,48 euros.
- Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 13.255,04 euros.
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 13.453,86 euros.

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

Del 1 de enero de 2015 al 30 de abril de 2015: Se mantiene la tabla salarial de 2014

Del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015: 1,20%.

Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 1,35%.

Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 1,50%.

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 será:

1. Del 1 de enero de 2015 al 30 de abril de 2015: 82,02 euros.
2. Del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015: 83,00 euros.
3. Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 84,12 euros.
4. Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 85,38 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, 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).

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.

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 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, al determinar y pactarse los salarios del presente convenio teniendo en cuenta las características propias del sector al que afecta.

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 el año 2015 y 0,26 euros por km para los años 2016 y 2017, 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 las siguientes cantidades, abonándose con independencia y aparte de los sueldos del presente convenio:

- Del 1 de enero de 2015 al 30 de abril de 2015: 66,58 euros.
- Del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015: 67,38 euros.
- Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 68,29 euros.
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 69,31 euros.

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.

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 2015 al 30 de abril de 2015: 23,72 euros.
- Del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015: 24,00 euros.
- Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 24,32 euros.
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 24,69 euros.

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 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 2015 al 30 de abril de 2015: 26,60 euros.
- Del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015: 26,92 euros.
- Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 27,28 euros.
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 27,69 euros.

Artículo 44.-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 2015 al 30 de abril de 2015: 32,71 euros.
- Del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015: 33,10 euros.
- Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 33,55 euros.
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 34,05 euros.

Artículo 45.-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.

- Del 1 de enero de 2015 al 30 de abril de 2015: 39,09 euros si la duración es hasta cuatro horas, a partir de la quinta hora, se abonará a razón de 12,49 euros/hora.
- Del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015: 39,56 euros si la duración es hasta cuatro horas, a partir de la quinta hora, se abonará a razón de 12,64 euros/hora.
- Del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016: 40,09 euros si la duración es hasta cuatro horas, a partir de la quinta hora, se abonará a razón de 12,81 euros/hora.
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017: 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.

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.

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.

CAPÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES.**Artículo 46.**

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 47.-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 condiciones 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 legiti-

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.



mación 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.

j. 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.

k. 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; teléfono 926-21-08-48, fax: 926-21-66-76.

- SMC-UGT, Residencial Ronda Bloque 5 Semisótano. 13004-Ciudad Real, castillalamanca@smcu-gt.org. Teléfono 926-253-535, fax: 926-253-543.

- Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Ciudad Real (APEHT). Carretera de Toledo, 26 (C.N. Hotel Cumbria), oficina 307 (13005 Ciudad Real).

Teléfono y fax 926-23-30-69, gerencia@hosteleriayturismociudadreal.es

Artículo 48.-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 49.-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 50.-Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 51.-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 52.-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.

Artículo 53.- 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.

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.

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

<i>DEL 01/01/2015 AL 30/04/2015</i>	<i>Incremento del 0%</i>
<i>Salario base</i>	
<i>Nivel retribut.</i>	<i>S. base</i>
1	950,58
2	943,97
3	888,22
4	861,56
Plus de asistencia y permanencia	82,02
Plus de distancia	0,25
Quebranto de moneda	32,71
Manutención	66,58
Bocadillo	23,72
Alojamiento	26,60
Servicios extras (4 horas)	39,09
Servicios extras (cada hora por encima de las 4)	12,49
Seguro de incapacidad y muerte	21.708,46
<i>DEL 01/05/2015 AL 31/12/2015</i>	<i>Incremento del 1,20%</i>
<i>Salario base</i>	
<i>Nivel retribut.</i>	<i>S. base</i>
1	961,99
2	955,30
3	898,88
4	871,90
Plus de asistencia y permanencia	83,00
Plus de distancia	0,25
Quebranto de moneda	33,10
Manutención	67,38
Bocadillo	24,00
Alojamiento	26,92
Servicios extras (4 horas)	39,56
Servicios extras (cada hora por encima de las 4)	12,64
Seguro de incapacidad y muerte	21.968,96

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.

<i>DEL 01/01/2016 AL 31/12/2016</i>		<i>Incremento del 1,35%</i>
Salario base		
Nivel retribut.		S. base
1		974,98
2		968,20
3		911,01
4		883,67
Plus de asistencia y permanencia		84,12
Plus de distancia		0,26
Quebranto de moneda		33,55
Manutención		68,29
Bocadillo		24,32
Alojamiento		27,28
Servicios extras (4 horas)		40,09
Servicios extras (cada hora por encima de las 4)		12,81
Seguro de incapacidad y muerte		22.265,54
<i>DEL 01/01/2017 AL 31/12/2017</i>		<i>Incremento del 1,5%</i>
<i>Salario base</i>		
<i>Nivel retribut.</i>		<i>S. base</i>
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

(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.

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



ANEXO II. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo Profes.	Categoría profesional	Nivel salarial
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	
GP 3º	Telefonista	3
	Ayudante de recepción y/o conserjería	
	Ayudante administrativo/a	
GP 3º	Auxiliar de recepción y conserjería	4
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato)		
GP1º	Jefe/a de cocina	1
	Jefe/a de catering	
	2ª Jefe/a de cocina	
GP2º	Jefe/a de partida	2
	Encargado/a de economato	
	Cocinero/a	
	Repostero/a	
	Ayudante de cocina	
GP3º	Ayudante de economato	3
	Auxiliar de cocina/economato	
ÁREA FUNCIONAL TERCERA (Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades y Pista para catering)		
GP1º	Jefe/a de restaurante o sala	1
	Gerente de centro	
	Jefe/a de operaciones de catering	
	2º Jefe/a de restaurante o sala	
GP2º	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	
GP3º	Preparador/a montador/a de catering	3
	Conductor/a equipo de catering	
	Preparador/a restauración moderna	
	Ayudante de camarero	
GP3º	Ayudante equipo catering	4
	Monitor/a o cuidador/a de colectividades	
	Asistente colectividades	
	Asistente preparador/montador de catering	
	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.

ÁREA FUNCIONAL CUARTA (pisos y limpieza)		
GP1º	Gobernante/a o Encargado/a General	2
	Subgobernante/a o Encargado/a de sección	
GP2º	Camarero/a de pisos	3
GP3º	Auxiliar de pisos y limpieza	4
ÁREA FUNCIONAL QUINTA (Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares)		
GP1º	Jefe/a de servicios de catering	1
	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	
	Encargado/a de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
GP2º	Encargado/a de sección	2
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	
	Especialista de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)	
GP3º	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	3
GP3º	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	4
ÁREA FUNCIONAL SEXTA (Servicios complementarios)		
GP1º	Responsable de servicios	1
GP2º	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)	
GP3º	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	3
GP3º	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	4

(Firmas ilegibles).

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE CIUDAD REAL

N.I.G.: 13034 44 4 2015 0005392.

Impugnación de convenios 697/2015.

Sobre: Impug. Convenios.

Demandantes: Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades.

Abogado: Letrado Comunidad.

Demandadas: CC.OO. Servicios, SMC UGT, Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Ciudad Real.

Por el presente, y en virtud de lo establecido en el artículo 160 de LJS, adjunto remito copia de la resolución por la que se pone fin al presente procedimiento.

En Ciudad Real, a veintitrés de diciembre de 2015.

Doña Montserrat Contento Asensio, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 1 del Juzgado y provincia Ciudad Real tras haber visto los presentes autos sobre demanda de impugnación de oficio de convenio colectivo, por la posible existencia de violación de la legalidad vigente en los artículos 38 y 20.m) del texto del convenio presentado a Registro, Depósito y Publicación; entre partes, de una y como demandante don Agustín Espinosa Romero, en calidad de Director Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real, defendido por la Letrada doña Elena Villén Gómez; siendo parte Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Ciudad Real (APEHT), que comparece representada por su Presidente don José Crespo García, asistido de la Graduado Social doña Patricia Plaza Martín; CC.OO. Servicios representado y asistido por la letrada doña Sandra Jiménez Sebastián; SMC UGT representado y asistido por el letrado don Antonio González Gallego; es parte el Ministerio Fiscal, que ha sido citado en legal forma, sin que compareciera al acto del juicio.

En nombre del Rey, ha dictado la siguiente, sentencia número 558.

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.

Antecedentes de hecho:

Primero.-Presentada la demanda en fecha 28 de septiembre de 2015, correspondió su conocimiento a este Juzgado de lo Social, registrándose con el número 697/15, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que consideró aplicables, terminó suplicando al Juzgado que tras los trámites oportunos, se dictara sentencia por la que se pronuncie sobre la contravención de la legalidad vigente de determinados preceptos del Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería, período 2015/2017.

Segundo.-Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a la parte demandada y citando a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, solicitando ambas partes sentencia de acuerdo a sus intereses, practicándose las pruebas que fueron declaradas pertinentes, y elevando finalmente a definitivas sus conclusiones.

Tercero.-En el presente procedimiento se han cumplido las formalidades legales exigibles, salvo los plazos procesales debido al número de asuntos que se tramitan en el Juzgado.

Hechos probados:

primero.-Con fecha 19 de junio de 2015, don Antonio Cervantes Jiménez, en virtud de autorización de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Hostelería, presentó ante la Autoridad Laboral, el texto acordado para su Registro, Depósito y Publicación.

Segundo.-Una vez revisado el texto, se procede por el Jefe de Servicio de Trabajo de la Dirección Provincial de Ciudad Real de la Consejería de Economía, a requerir la subsanación del texto presentado, en los términos que constan en dicho requerimiento, cuyo contenido, por su extensión se da por reproducido, al obrar en actuaciones, y transcrito en la demanda.

Tercero.-Con fecha 14 de julio don Antonio Cervantes Jiménez, presenta nuevamente el convenio en el que se han integrado las correcciones propuestas por la Autoridad Laboral, excepto las indicadas en el punto 6, relativas al trabajo nocturno.

Cuarto.-El día 21 de julio, se envía por la Autoridad Laboral, nuevo requerimiento, en el que se reitera lo que el Estatuto de los Trabajadores considera horario nocturno.

El día 29 de julio, se amplía el requerimiento efectuado, incluyendo la siguiente observación: En el apartado m) del artículo 20 se establece derecho a asistir a consulta médica acompañando a hijos menores de 12 años, cuando el código civil establece la mayoría de edad a los 18. (La asistencia al médico con un menor de edad se trata de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que el precepto del convenio es contrario al artículo 37.3 del E.T.

Quinto.-La mesa negociadora con fecha 10 de agosto de 2015, registra acta de subsanación en los siguientes términos: "La patronal manifiesta que no procede subsanación alguna. Con remisión al procedimiento previsto en el artículo 90.5 del E.T., caso de que por esa Autoridad se estime que el contenido de los artículos 38 y 20.m), conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros. Debiendo de mantenerse dichos artículos del convenio conforme su redacción acordada y su contenido fijado en el texto convencional aportada el 14 de julio de 2015". La parte social manifestó al respecto lo siguiente: "La parte social en base a los requerimientos por la Autoridad Laboral, acta de 6 de mayo de 2015 (negociación del convenio colectivo del Sector de la Hostelería) y sentencias del Tribunal Supremo..., el artículo 36 del E.T. es suficientemente explícito al respecto cuando distingue entre trabajo nocturno. Al igual el "plus de nocturnidad, es un complemento funcional de puesto de trabajo, no retribuye una jornada nocturna, sino las horas trabajadas durante el período legalmente calificado como nocturno. La regulación especial del trabajo nocturno, motivada por su mayor penosi-

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.

dad, se regula en el número 2 del artículo 36 del E.T., donde la retribución no se condiciona al hecho de ser trabajador nocturno, sino a la circunstancia de trabajar horas nocturnas. Por tanto, las horas trabajadas en horario nocturno (de diez de la noche a seis de la mañana) deben retribuirse con el plus de nocturnidad que establezca el Convenio Colectivo, cualquiera que sea su número y la hora de inicio o finalización de la jornada laboral. Es por lo que entendemos que los trabajadores y las trabajadoras de la hostelería de Ciudad Real, deben percibir un plus de nocturnidad sobre el salario base del 15%, en el período comprendido de nocturnidad, de 22 a 6,00.

Con respecto al requerimiento del artículo 20.m) por parte de la Autoridad Laboral, la parte social está de acuerdo con la subsanación planteada por este organismo”.

Sexto: Se celebró acto de mediación ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha el 27 de septiembre pasado, a instancia del sindicato UGT.

Fundamentos de Derecho:

Primero: Los hechos que se declaran probados se obtienen de los documentos aportados al expediente, y los presentados por las partes, sin que exista discrepancia fáctica, tratándose de una cuestión de interpretación jurídica.

La Consejería de Economía, ante la negativa de la patronal, a rectificar el texto del Convenio presentado, al entender que es correcto, plantea demanda de oficio, puesto que entiende que dos de los preceptos incluidos en su redacción conculcan y vulneran la legalidad vigente, en concreto el artículo 38, referido al trabajo nocturno, que colisiona con el artículo 36.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que se limita el horario de trabajo nocturno al tramo horario de 3 a 6 horas, cuando el Estatuto considera trabajo nocturno el efectuado entre las 10 de la noche y las 6 de la madrugada; y el artículo 20 en su apartado m), que vulnera el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, pues la licencia para acudir al médico con los hijos menores de edad, no puede limitarse a los 12 años, puesto que dicha asistencia es un deber inexcusable de carácter público y personal, que justifica la ausencia al trabajo, desde el momento que los padres tienen la obligación de velar por sus hijos menores de edad artículo 110 y 315 del Código Civil.

Segundo: El cauce procesal de la impugnación de convenio colectivo, que necesariamente ha de seguirse por exigencia del artículo 165 L.J.S. no conlleva un pronunciamiento de condena, salvo en lo que a la legalidad o ilegalidad de los preceptos en cuestión se refiere, se postula la nulidad de varios de tales preceptos del Convenio, y la referida nulidad puede basarse en cualesquiera infracciones de normas, de legalidad ordinaria o constitucional.

En el proceso de impugnación de convenio, en principio y salvo supuestos excepcionales, el contenido necesario y único de la pretensión ha de ser la nulidad de los preceptos cuya ilegalidad se denuncia, con independencia de la naturaleza de la infracción legal, ordinaria o constitucional, pues las consecuencias anudadas son contenidos propios y característicos, de las acciones nacidas en el ámbito de los derechos que se pueden entender conculcados.

Se trata por tanto de un proceso cuyo objeto ha de ser limitado al análisis de la legalidad -ordinaria o constitucional- de los preceptos pactados, reservando en consecuencia a las partes negociadoras la posibilidad de recomponer la legalidad en la forma que tuviesen por conveniente, aunque siempre con respeto a esos principios de proporcionalidad fijados jurisdiccionalmente.

Tercero: Respecto a la legalidad del texto que se pretende introducir en el artículo 38 del Convenio que se somete a impugnación, en los términos en que aparece redactado, y cuyo mantenimiento sostiene la parte empresarial; en efecto, como denuncia la Autoridad Laboral, se limita a establecer

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.

un plus de nocturnidad en una franja horaria menor a la estipulada en el E.T., sin hacer mención del resto del horario nocturno y cual sería la remuneración específica para el mismo, teniendo en cuenta que el artículo 36 del E.T., da amplia libertad a la negociación colectiva, imponiéndoles la obligación de que consideren horario nocturno al menos el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y que para el mismo establezcan una retribución específica, que en ningún caso dice que haya de ser uniforme para todo el periodo, ni establece una cuantía mínima, ni un porcentaje mínimo de incremento respecto a la hora diurna.

En cuanto al último párrafo del artículo 38 del convenio, igualmente es atendible el criterio expuesto por la Autoridad Laboral, al indicar que supone una incongruencia, ya que implicaría que el plus de nocturnidad regulado en el artículo 38 solo lo cobrarían los contratados en jornada diurna que trabajen más allá de las 3,00 horas (o las 12,000 en caso de personal de recepción o conserjería), para los cuales no se prevé un sueldo distinto de los que son contratados para realizar trabajos nocturnos, produciéndose una nueva vulneración del art.36 del ET en cuanto a la franja horario nocturno, porque el trabajador diurno debería empezar a cobrar el complemento a partir de las 22 horas, así como una discriminación, dado que el trabajador "nocturno" teniendo el mismo sueldo que el "diurno" no cobraría una el plus de nocturnidad.

Tal interpretación, se considera obviamente acertada, y en consonancia con la doctrina establecida al respecto por el Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), siendo ilustrativa la Sentencia de 18 junio 2012. RJ 2012\8124.

"...3. Entrando a conocer del fondo del asunto, se hace preciso recordar que esta Sala interpretando el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) tiene señalado (S.TS. de 10 de diciembre de 2004 (RJ 2005, 585) (RCO 63/2004) y de 23 de mayo de 2011 (RJ 2011, 4987) (RCO 126/2010) que: "El artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores es suficientemente explícito al respecto cuando distingue entre trabajo nocturno, que es, según su número 1, "el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana", y trabajador nocturno, que es "aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual".

De esta diferenciación legal entre trabajo nocturno y trabajador nocturno ya se hizo eco nuestra sentencia de 1 de diciembre de 1997 (RCO. 1709/1996 (RJ 1996, 8921)) en la que se resolvió un caso parecido al que nos ocupa entendiendo que "El plus de nocturnidad-complemento funcional de puesto de trabajo, no consolidable-no retribuye una jornada nocturna, sino las horas trabajadas durante el periodo legalmente calificado como nocturno", afirmación que reitera nuestra ya citada sentencia de 10 de diciembre de 2004 (RJ 2005, 585). Y es que una cosa es el trabajo nocturno y su retribución y otra la calificación del trabajador como nocturno, calificación que se hace, como de la literalidad del párrafo tercero del artículo 36-1 del Estatuto de los Trabajadores se deriva, a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, esto es a los solos efectos de determinar la jornada laboral máxima de los trabajadores nocturnos y de prohibir que estos trabajadores puedan realizar horas extras. La retribución especial del trabajo nocturno, motivada por su mayor penosidad, se regula en el nº 2 del artículo 36 del E.T., donde la retribución no se condiciona al hecho de ser trabajador nocturno, sino a la circunstancia de trabajar en horas nocturnas, sin que esa retribución se pueda excluir por razones distintas a las que el precepto contempla, esto es que exista descanso compensatorio o que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, lo que supone que su retribución ya contempla la mayor penosidad del trabajo nocturno.

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.

De lo razonado hasta ahora, se deriva que las horas trabajadas en horario nocturno (de diez de la noche a seis de la mañana) deben retribuirse con el plus de nocturnidad que establezca el Convenio Colectivo, cualquiera que sea su número y la hora de inicio o finalización de la jornada laboral. ...”.

Por tanto se ha de concluir, conforme indica la Autoridad Laboral, que la redacción del artículo 38, conculca lo dispuesto en el artículo 36 del E.T., a cuyo texto deberán adaptar las partes negociadoras el precepto del Convenio Colectivo, para su aprobación y publicación.

El hecho de que se haya mantenido la redacción vulneradora en convenios precedentes, no puede sin más, justificar su continuidad tras haber sido denunciado su contenido.

Y con respecto a la comparativa que se establece con otros convenios, de la simple lectura de la mayoría de ellos, se observa que cumplen con lo establecido en el artículo 36 del E.T., sin que mantengan la redacción que la parte empresarial propone en el que nos ocupa.

Cuarto: En cuanto a la licencia recogida en el artículo 20 apartado 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”.

Los argumentos expuestos por la patronal, para negarse a efectuar la modificación que apunta la Autoridad Laboral, carecen de fundamento. No se esgrime razón fundada en normativa legal alguna, que justifique la limitación de esa licencia para acompañar a un hijo menor a consulta médica, a la edad de 12 años, cuando la mayoría de edad se sitúa en nuestra legislación a los 18 años, salvo excepciones para el caso de emancipación a los 16 años, que como tal excepción se podría contemplar; pero al margen de esta, se desconoce el motivo por el cual se entiende admisible como permiso retribuido, esa licencia cuando el hijo menor cuenta 12 años de edad, y sin embargo no cuando alcanza los 13 y sucesivos años hasta los 18. Argumento que choca frontalmente con la conciliación de la vida laboral y personal.

Obviamente la previsión que contempla y pretende mantener la parte empresarial, supone una colisión y contravención con lo dispuesto en los arts.110,142, y 315 del Código Civil, como acertadamente hace ver la Autoridad Laboral; y en consecuencia la consideración como un deber inexcusable y personal acudir al médico con los hijos menores, como permiso retribuido, encuentra amparo en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la previsión del apartado m) del artículo 20 cuestionado, deberá ajustarse al contenido del precepto estatutario.

Quinto: Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación de conformidad con lo previsto en el artículo 191.3.F) L.J.S.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

Fallo: Que estimando la demanda deducida por don Agustín Espinosa Romero, en calidad de Director Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real, a la que se adhirieron los sindicatos CC.OO. y U.G.T.; declaro nulos y sin efecto, los artículos 38 y 20 en su punto m) del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de Ciudad Real periodo 2015/2017, presentado ante la Autoridad Laboral, por violentar la legalidad ordinaria de necesaria observancia; condenando a la parte empresarial a estar y pasar por este pronunciamiento.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la L.J.S., en el primer escrito o comparecencia ante el Órgano Judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surti-

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.

rán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Banesto a nombre de esta Oficina Judicial con el número 1381 0000, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 social suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Anuncio número 544

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>