

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de hostelería para el periodo 2022-2024, de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 02 de mayo de 2023, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T.; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 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 Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Ciudad Real

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo del sector de hostelería para el periodo 2022-2024, de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000215011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Ciudad Real, a 16 de mayo de 2023.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL****CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo preliminar:

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

Artículo 1.-Ámbito territorial.

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

Artículo 2.-Ámbito funcional.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

- 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, hamburguerías 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, contados desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, ambos inclusive.

El convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2024, 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.

Excepcionalmente, como garantía y futura mejora del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, en el supuesto de que el I.P.C. interanual resultante del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentara una variación superior al 8%, se incrementarán las tablas del año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose el importe resultante actualizado a partir del 01/01/2025.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Por su excepcionalidad, dicha cláusula perderá su vigencia el 31/12/2024, sin perjuicio de que su efectiva aplicación sea demorada hasta constatarse la definitiva variación del I.P.C. del período de referencia.

Esta cláusula excepcional, será de aplicación a todos los conceptos económicos previstos en el capítulo VI del presente convenio colectivo, salvo al plus de formación.

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

Contrato indefinido: Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contrato, 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 contratos temporales vigentes en dicha modalidad.

Contrato fijo discontinuo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas temporales o para el desarrollo de aquellas que no tengan dicha naturaleza pero que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. La contratación podrá realizarse tanto a jornada completa, como a jornada parcial.

En el contrato de trabajo vendrá perfectamente detallado el centro de trabajo, categoría profesional y fechas de contratación.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas deberá ser llevado a cabo por cualquier medio que deje constancia de su notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de su reincorporación, preferiblemente por correo electrónico facilitado por la persona trabajadora, por llamada telefónica o comunicación whatsapp y con una antelación mínima de tres días naturales.

Al objeto de posibilitar el llevarse a cabo la comunicación del llamamiento a la actividad, la persona trabajadora facilitará sus datos (domicilio, teléfono móvil y, en su caso, correo electrónico) y los mantendrá debidamente actualizados, poniendo en conocimiento de la Empresa cualquier variación de los mismos.

El llamamiento preferiblemente se efectuará en el siguiente orden:

- persona trabajadora con más experiencia en el servicio en la empresa para el mismo puesto.
- persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.

La duración mínima del contrato fijo discontinuo no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a los diez meses en cómputo anual, salvo que por la naturaleza de los trabajos cíclicos dicho plazo mínimo fuera inferior.

Las personas trabajadoras podrán declinar dicho llamamiento, hasta en tres ocasiones al año, siempre que concurren causas para ello, como encontrarse trabajando en otra empresa, no encontrarse

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

en la localidad del centro de trabajo o encontrarse en situación que pudiera dar lugar a alguna licencia o permiso retribuido sin que ello pueda ser considerado baja voluntaria de la persona trabajadora.

La empresa notificara a la RLPT, así como a las personas fijas discontinuas la existencia de vacantes a cubrir. Dichas vacantes deberán ser cubiertas por riguroso orden de antigüedad de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, las cuales mantendrán una opción preferente sobre las contrataciones externas.

La empresa podrá retrasar el llamamiento por un máximo de 10 días, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora, antes de que transcurra el tiempo máximo de inactividad o desde la fecha habitual de su llamamiento. En dicha comunicación constará la fecha cierta de su reincorporación.

El ejercicio por la empresa de las facultades establecidas en el párrafo anterior, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos de ocupación contratados.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Trascurridos 10 días naturales desde la fecha en que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que es contratada la persona trabajadora.

b) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

Se establece una garantía mínima de ocupación de 4 meses al año para la celebración de bodas, bautizos y comuniones de temporada, salvo cuando las características de los trabajos efectuados o por la temporada en que éstos se desarrollen, sea inferior en jornadas a la garantía establecida.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como, descanso semanal, descanso entre jornadas, vacaciones, fiestas, permisos retribuidos y las suspensiones legales del contrato de trabajo. Las vacaciones generadas por la garantía de ocupación serán disfrutadas de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Contrato por circunstancias de la producción imprevisibles: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su duración máxima será de 9 meses.

Artículo 7.-Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos de representación de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras que anteriormente hayan estado ligadas a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por expediente de crisis, siguiendo el orden de antigüedad.

Tendrán preferencia a cubrir posibles vacantes las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial indefinidos, para posibilitar la ampliación de su jornada y mejora de condiciones laborales.

Artículo 8. Contratos de formación en alternancia.

Para esta modalidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería y restante legislación vigente.

A partir del 01/01/2022 la retribución de los contratos de formación en alternancia que sean formalizados no podrá ser inferior al 85% para el primer año y del 90% para el segundo año de vigencia del contrato, exclusivamente del salario base previsto para el NIVEL IV de este convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

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

Artículo 11.-Traslado de personal.

Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por solicitud del interesado/a, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y por permuta con otra persona trabajadora de distinta localidad, siempre que exista acuerdo entre ambas.

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 una persona trabajadora, se efectuarán por escrito y con la firma en el mismo acto de un representante de las personas trabajadoras de la empresa o, en su defecto, de un o una 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, las personas trabajadoras que hayan 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 estas personas trabajadoras nuevo contrato de trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**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, las personas trabajadoras 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.**

La persona trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido. En aquellas empresas donde se negocie entre la dirección de la misma y las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras. Cuando la empresa opte por dicho cómputo bisemanal habrá de comunicarlo por escrito, adjuntando calendario con antelación de 7 días a las personas trabajadoras, incluyendo horario; horario que no se considerará como modificación del mismo en relación a lo previsto en el artículo 16.

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

En cualquier caso, el descanso semanal para las personas trabajadoras 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 de salario base más antigüedad.

Las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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 períodos, las vacaciones se comenzarán a disfrutar en los lunes no festivos, salvo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras. La Empresa, a solicitud de la persona trabajadora, 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 temporal por enfermedad común.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**Artículo 19.-Fiestas.**

Las fiestas locales, regionales y nacionales, de no disfrutarse en su fecha, podrán de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora:

- 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 a la persona trabajadora 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.**

La persona trabajadora, 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 previstos en artículo 37.3 del ET:

- a. Por comunión y bautizo de hijos o hijas: 1 día.
- b. Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho de la persona trabajadora, como único permiso en uno u otro caso: 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 de la persona trabajadora. 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 de la persona trabajadora.
- 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora.
- 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 una persona trabajadora por sección o departamento, salvo expresa autorización del empresario/a.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

n. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

o. Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la realización del examen tanto teórico como práctico necesario para la obtención del carnet de conducir, no retribuyéndose en el caso de que deba ser repetido uno u otro, debiendo ser solicitado todo ello con el preaviso suficiente.

Para establecer la relación de afinidad, se tendrán los mismos derechos tanto si se trata de matrimonio o de parejas de hecho inscritas.

#### Artículo 21.-Lactancia.

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

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

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

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

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

#### Artículo 23. Permiso por nacimiento y cuidado del menor

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente que regule la materia.

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

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

La empresa no estará obligada a la concesión de esta excedencia cuando, existiendo otras personas trabajadoras de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todas las personas trabajadoras de esta categoría, 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, la persona trabajadora podrá solicitar, el reintegro en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión desde la fecha de petición que deberá ser hecha por escrito.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



Las empresas podrán contratar para suplir a la persona trabajadora en situación de excedencia especial sin sueldo, otra persona trabajadora mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporársela persona trabajadora fija.

La excedencia especial sin sueldo, supondrá la baja de la persona trabajadora en la Seguridad Social, mientras dure dicha excedencia.

Artículo 24 bis. Excedencias por cuidado de hijos/as y familiares.

Las Excedencias por cuidado de hijos, hijas y familiares, indicadas en el artículo 46.3 ET, tendrán una duración de hasta 4 años, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantiene sólo respecto del primer año.

Artículo 25.-Calendario Laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre empresa y los representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 sobre la hora ordinaria.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y serán de libre aceptación de la persona trabajadora.

CAPÍTULO 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 sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente, las siguientes cantidades:

- Desde el 1 de enero del 2022 hasta el 30 de septiembre 2022: 23.810,17 euros.
- Desde el 1 de octubre del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022: 24.524,48 euros.
- Año 2023: 25.137,59 euros.
- Año 2024: 25.766,03 euros.

La empresa entregará una copia de la póliza correspondiente o certificación expedida en forma legal por la compañía de seguro a cada una de las personas trabajadoras.

Artículo 29.-Premio de vinculación.

Las personas trabajadoras 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- 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 las personas trabajadoras acogidas al artículo 30 de este convenio.

Artículo 30.-Jubilación parcial.

La persona trabajadora afectada 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.

La persona trabajadora que decida optar a una jubilación deberá comunicarlo a la empresa, quedando ésta obligada a aceptar dicha decisión y a contratar mediante un contrato de relevo, a una persona trabajadora desempleada o eventual de la citada empresa, con una duración mínima del tiempo que le falte la persona trabajadora 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.

La persona trabajadora 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 permanencia del artículo 40.

CAPÍTULO V.-SALUD LABORAL.

Artículo 32.- Salud Laboral.

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

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

Artículo 33.- Vigilancia de la salud.

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

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

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

Artículo 36.- Evaluación de riesgos.

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

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

Artículo 37.- Delegados/as de prevención.

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

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

CAPÍTULO VI. -CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 38.- Incrementos salariales.

El salario mínimo garantizado que corresponde a la persona trabajadora, 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 base previsto para cada categoría será calculado de manera proporcional a la jornada de trabajo realizada.

Subida salarial:

Los incrementos salariales para el período de vigencia del convenio serán:

Del 1 de enero de 2022 al 30 de septiembre de 2022: Se mantiene la tabla salarial de 2021.

Del 1 de octubre de 2022 al 31 de diciembre de 2022: Incremento del 3% sobre las tablas de 2021.

Del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: Incremento del 2,5% sobre las tablas de 2022.

Del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: Incremento del 2,5% sobre las tablas de 2023.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por las empresas en el plazo de dos meses a partir de su publicación y entrada en vigor.

En el supuesto de que el I.P.C. interanual resultante del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentara una variación superior al 8%, se incrementarán las tablas del año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose el importe resultante actualizado a partir del 01/01/2025.

Esta cláusula, será de aplicación a todos los conceptos económicos previstos en este capítulo VI del presente convenio colectivo, salvo al Plus de Formación.

Artículo 39.-Antigüedad.

El complemento de antigüedad se remunerará de la siguiente forma:

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

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 incapacidad temporal, así como la excedencia forzosa.

Artículo 40.- Plus por permanencia.

Con efectos del día 01/01/2022 se procede a la modificación de la denominación y al tratamiento del plus de asistencia y permanencia, en los términos que se señalan y con efectos económicos desde el 01/10/2022.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán a partir del 01/10/2022 un plus por permanencia en razón de las horas semanales contratadas o efectivamente realizadas en su caso, cuya cuantía queda establecida de la siguiente manera:

Para el período 01/10/2022 a 31/12/2022:

- Desde 31 a 40 horas semanales: 84,92 euros al mes.
- Desde 21 a 30 horas semanales: 63,69 euros al mes.
- Desde 11 a 20 horas semanales: 42,46 euros al mes.
- Hasta 10 horas semanales: 21,23 euros al mes.

Para el período 01/01/2023 a 31/12/2023:

- Desde 31 a 40 horas semanales: 87,04 euros al mes
- Desde 21 a 30 horas semanales: 65,28 euros al mes.
- Desde 11 a 20 horas semanales: 43,52 euros al mes.
- Hasta 10 horas semanales: 21,76 euros al mes.

Para el período 01/01/2024 a 31/12/2024:

- Desde 31 a 40 horas semanales: 89,22 euros al mes.
- Desde 21 a 30 horas semanales: 66,91 euros al mes.
- Desde 11 a 20 horas semanales: 44,61 euros al mes.
- Hasta 10 horas semanales: 22,31 euros al mes.

Dicho plus se abonará con carácter mensual por doce meses al año y no se devengará durante la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante de la misma.

En el supuesto de que el I.P.C. interanual resultante del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentara una variación superior al 8%, se incrementarán las tablas del año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose el importe resultante actualizado a partir del 01/01/2025.

Artículo 41.- Plus de nocturnidad.

1. Del 1 de enero del 2022 al 30 de septiembre del 2022 , las personas trabajadoras que presten servicios, al menos, durante dos terceras partes de su jornada ordinaria de trabajo en horas nocturnas y para empresas con ciclos productivos ininterrumpidos de veinticuatro horas, tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad de 5,58 euros por cada jornada de trabajo nocturna efectivamente realizada a partir de las 22'00 horas; los trabajos realizados con anterioridad a dicha hora y, aun teniendo la consideración legal de nocturnos, no devengarán complemento alguno al serles de aplicación lo dispuesto en el punto 2 del presente artículo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Del 1 de octubre del 2022 al 31 de diciembre del 2022: 5,75 euros/día.

Año 2023: 5,89 euros/día.

Año 2024: 6,04 euros/día.

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

En el supuesto de que el I.P.C. del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentase una variación superior al 8%, se revisará el importe previsto para el año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose su importe resultante actualizado, en su caso, a partir del 01/01/2025.

Artículo 42.-Pagas extraordinarias.

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

Artículo 43.-Plus de distancia.

Durante la vigencia de este convenio y desde su publicación, las personas trabajadoras, y siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán desde el 1 de enero del 2022 hasta el 30 de septiembre de 2022 de su empresa, la cantidad de 0,27 euros por Km, 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 contratada la persona trabajadora.

Desde 1 de octubre de 2022 hasta 31 de diciembre de 2022, la cantidad de 0,28 euros.

Desde 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2023, la cantidad de 0,29 euros.

Desde 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2024, la cantidad de 0,30 euros.

En el supuesto de que el I.P.C. del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentase una variación superior al 8%, se revisará el importe previsto para el año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose su importe resultante actualizado, en su caso, a partir del 01/01/2025.

Artículo 44.-Manutención.

Las personas trabajadoras que presten sus 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 2022 al 30 de septiembre del 2022: 73,02 euros al mes.
- Del 1 de octubre del 2022 al 31 de diciembre del 2022: 75,21 euros al mes.
- Del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 77,09 euros al mes.
- Del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 79,02 euros al mes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Las personas trabajadoras a las que el párrafo primero de este artículo no le 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 2022 al 30 de septiembre del 2022: 26,01 euros al mes.
- Del 1 de octubre del 2022 al 31 de diciembre del 2022: 26,79 euros al mes.
- Del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 27,46 euros al mes.
- Del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 28,15 euros al mes.

En el supuesto de que el I.P.C. del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentase una variación superior al 8%, se revisará el importe previsto para el año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose su importe resultante actualizado, en su caso, a partir del 01/01/2025.

#### Artículo 45.-Alojamiento.

Las personas trabajadoras a las 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 a la persona trabajadora 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 2022 al 30 de septiembre del 2022: 29,17 euros al mes.
- Del 1 de octubre del 2022 al 31 de diciembre del 2022: 30,05 euros al mes.
- Del 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023: 30,80 euros al mes.
- Del 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre del 2024: 31,57 euros al mes.

En el supuesto de que el I.P.C. del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentase una variación superior al 8%, se revisará el importe previsto para el año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose su importe resultante actualizado, en su caso, a partir del 01/01/2025.

#### Artículo 46.-Quebranto de moneda.

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

- Del 1 de enero de 2022 al 30 de septiembre del 2022: 35,87 euros al mes.
- Del 1 de octubre del 2022 al 31 de diciembre del 2022: 36,95 euros al mes.
- Del 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023: 37,87 euros al mes.
- Del 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre del 2024: 38,82 euros al mes.

En el supuesto de que el I.P.C. del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentase una variación superior al 8%, se revisará el importe previsto para el año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose su importe resultante actualizado, en su caso, a partir del 01/01/2025.

#### Artículo 47.- Plus de formación.

Se establece un Plus de Formación a favor de las personas trabajadoras cuyas empresas incumplan con la acción formativa en los términos contenidos en los artículos 60 a 62 de este convenio. Aquellas empresas que no hayan impartido las 25 horas formativas anuales en la forma y plazos previs-

tos, procederán al abono de un Plus de Formación de 215 euros si el trabajador/a ha prestado sus servicios durante todo el año o en su parte proporcional correspondiente si fuera en un período inferior.

Para los años 2023 y 2024 se establece una cantidad anual de 225 euros.

Artículo 48.-Servicios extras.

Se considerarán 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 las personas trabajadoras ligadas a la empresa, haciendo necesaria la contratación de personas trabajadoras ajenas a la empresa al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

La retribución de estos servicios extras es la siguiente.

- Del 1 de enero de 2022 al 30 de septiembre del 2022: 42,87 euros si la duración es hasta cuatro horas, a partir de la quinta hora, se abonará a razón de 13,69 euros/hora.

- Del 1 de octubre del 2022 al 31 de diciembre del 2022: 44,16 euros si la duración es hasta cuatro horas, a partir de la quinta hora, se abonará a razón de 14,10 euros/hora.

- Del 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023: 45,26 euros si la duración es hasta cuatro horas, a partir de la quinta hora, se abonará a razón de 14,45 euros/hora.

- Del 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre del 2024: 46,39 euros si la duración es hasta cuatro horas, a partir de la quinta hora, se abonará a razón de 14,81 euros/hora.

Las personas trabajadoras llamadas para servicio extraordinario percibirán asimismo el plus de permanencia y la parte proporcional de la indemnización por terminación de contrato junto con el salario antes señalado diariamente.

En el supuesto de que el I.P.C. del período 01/01/2022 a 31/12/2024 experimentase una variación superior al 8%, se revisará el importe previsto para el año 2024 en el exceso que resultara a partir del citado porcentaje y hasta un máximo, en todo caso, del 3%, sin efectos económicos retroactivos y aplicándose su importe resultante actualizado, en su caso, a partir del 01/01/2025.

CAPÍTULO VII.-DERECHOS SINDICALES.

Artículo 49. Representación legal de las personas trabajadoras

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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán de las nóminas mensuales de estos trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente, que lo entregarán o depositarán colectivamente donde sea indicado por las personas trabajadoras o la Central Sindical interesada.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

**CAPÍTULO VIII. -OTRAS DISPOSICIONES.****Artículo 50. -Comisión Mixta de Interpretación.**

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

Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

a. Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, a las cuales se deberá dar respuesta en un plazo de 30 días naturales desde la fecha en que la comisión sea concedora de la misma.

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 legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

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

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

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

El domicilio de la Comisión será:

• CCOO-Servicios, calle Alarcos 24, 2ª planta. 13002 Ciudad Real. servicios.cr@servicios.ccoo.es; teléfono 926210848, fax: 926216676.

• FesSMC-UGT, Residencial Ronda Bloque 5, Semisótano. 13004 Ciudad Real, castillalamancha@fesmcugt.org; teléfono 926253535, fax: 926253543.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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



• Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Ciudad Real (APEHT), Parque Empresarial, calle Pedro Muñoz 1. Oficina 5. 13005 Ciudad Real. gerencia@hosteleriyturismociudadreal.es; teléfono y fax 926233069.

Artículo 51.-Legislación subsidiaria.

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

Artículo 52.-Unidad de lo pactado.

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

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

Artículo 53.-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter global viniesen percibiendo las personas trabajadoras.

Artículo 54.-Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

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

Artículo 55.-Cláusula de descuelgue.

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

**CAPITULO VIII.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.**

Artículo 56.- Igualdad:

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e. Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

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

**Artículo 59.- Promoción del empleo para personas con discapacidad:**

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

**CAPITULO IX.- FORMACIÓN PROFESIONAL.**

**Artículo 60.- Formación profesional:**

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

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

**Artículo 61.-Acreditación de la formación:**

Sin perjuicio de que cualquier organismo, centro, entidad, etc... que cumpla todos los criterios que respecto de su acreditación determina la Orden de 18/10/2012 de la Consejería de Empleo y Eco-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

nomía, pueda impartir formación en el sector, la Comisión Paritaria de este Convenio, y con objeto de que dicha formación cumpla los objetivos establecidos en el artículo anterior, se constituye como Comisión para la Formación que visará y acreditará que todos los planes y los certificados de formación cumplen dichos objetivos.

En este sentido, se establecen estas opciones de acreditación:

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

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

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

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

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

**Artículo. 62.- Información sobre formación:**

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

**Artículo 63.- Manipulación de alimentos y alergénicos.**

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.**

**Clasificación profesional:**

Las personas trabajadoras que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, quedan clasificadas en los grupos profesionales establecidos en el 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 conforme se contiene en el ANEXO II.

Las personas trabajadoras 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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



ANEXO I  
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS

DEL 01/01/2022 AL 30/09/2022	
Salario base	
<i>Nivel retributivo</i>	<i>S. base</i>
1	1.042,61 €
2	1.035,36 €
3	974,22 €
4	944,98 €
Plus de asistencia y permanencia	89,95 € (11 meses)
Plus de distancia	0,27 €
Quebranto de moneda	35,87 €
Manutención	73,02 €
Bocadillo	26,01 €
Alojamiento	29,17 €
Nocturnidad (por jornada nocturna)	5,58 €
Plus de formación	215,00€
Servicios extras (4 horas)	42,87 €
Servicios extras (cada hora por encima de las 4)	13,69 €
Seguro de incapacidad y muerte	23.810,17 €

Del 1 de enero de 2022 al 30 de septiembre de 2022: tablas del 2021.

DEL 01/10/2022 AL 31/12/2022		Incremento del 3%
Salario base		
<i>Nivel retributivo</i>	<i>S. base</i>	
1	1073,89 €	
2	1066,42 €	
3	1003,45 €	
4	973,33 €	
Plus por permanencia	84,92 € (desde 31 horas/12 meses) 63,69 € (desde 21 horas/12 meses) 42,46 € (desde 11 horas/12 meses) 21,23 € (hasta 10 horas/12 meses)	
Plus de distancia	0,28 €	
Quebranto de moneda	36,95 €	
Manutención	75,21 €	
Bocadillo	26,79 €	
Alojamiento	30,05 €	
Nocturnidad (por jornada nocturna)	5,75 €	
Plus de formación	215,00 €	
Servicios extras (4 horas)	44,16 €	
Servicios extras (cada hora por encima de las 4)	14,10 €	
Seguro de incapacidad y muerte	24.524,48 €	

Del 1 de octubre del 2022 al 31 de diciembre de 2022 un 3% sobre las tablas del 2021.

DEL 01/01/2023 AL 31/12/2023		Incremento del 2,5 %
Salario base		
<i>Nivel retributivo</i>	<i>S. base</i>	
1	1100,74 €	
2	1093,08 €	
3	1028,53 €	
4	997,66 €	
Plus por permanencia	87,04 € (desde 31 horas/12 meses) 65,28 € (desde 21 horas/12 meses)	

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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



	43,52 € (desde 11 horas/12 meses) 21,76 € (hasta 10 horas/12 meses)
Plus de distancia	0,29 €
Quebranto de moneda	37,87 €
Manutención	77,09 €
Bocadillo	27,46 €
Alojamiento	30,80 €
Nocturnidad (por jornada nocturna)	5,89 €
Plus de formación	225,00 €
Servicios extras (4 horas)	45,26 €
Servicios extras (cada hora por encima de las 4)	14,45 €
Seguro de incapacidad y muerte	25.137,59 €

Del 1 de enero del 2023 al 31 de diciembre de 2023 un 2,5 % sobre las tablas del 2022.

DEL 01/01/2024 AL 31/12/2024	Incremento del 2,5%
Salario base	
<i>Nivel retributivo</i>	<i>S. base</i>
1	1128,25 €
2	1120,41 €
3	1054,25 €
4	1022,60 €
Plus por permanencia	89,22 € (desde 31 horas/12 meses) 66,21 € (desde 21 horas/12 meses) 44,61 € (desde 11 horas/12 meses) 22,31 € (hasta 10 horas/12 meses)
Plus de distancia	0,30 €
Quebranto de moneda	38,82 €
Manutención	79,02 €
Bocadillo	28,15 €
Alojamiento	31,57 €
Nocturnidad (por jornada nocturna)	6,04 €
Plus de formación	225,00 €
Servicios extras (4 horas)	46,39 €
Servicios extras (cada hora por encima de las 4)	14,81 €
Seguro de incapacidad y muerte	25.766,03 €

Del 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre de 2024 un 2,5% sobre las tablas del 2023.

ANEXO II  
GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

G.P.	CATEGORÍA PROFESIONAL	N.S
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA (Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión).		
GP 1º	Jefe/a de recepción	1
	Jefe/a comercial	
	Jefe/a de administración	
	2º Jefe/a de recepción	
GP 2º	Primer conserje	2
	Relaciones públicas	
	Comercial	
	Técnico de PRL	
	Recepcionista	
	Conserje	
	Administrativo/a	3
Telefonista		
	Ayudante de recepción y/o conserjería	3
	Ayudante administrativo/a	

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



GP 3º	Auxiliar de recepción y conserjería	4
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato).		
GP 1º	Jefe/a de cocina	1
	Jefe/a de catering	
	2ª Jefe/a de cocina	
GP 2º	Jefe/a de partida	2
	Encargado/a de economato	
	Cocinero/a	
	Repostero/a	
GP 2º	Ayudante de cocina	3
	Ayudante de economato	
GP 3º	Auxiliar de cocina / economato	4
ÁREA FUNCIONAL TERCERA (Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering).		
GP 1º	Jefe/a de restaurante o sala	1
	Gerente de centro	
	Jefe/a de operaciones de catering	
	2º Jefe/a de restaurante o sala	
GP 2º	Jefe/a de sala de catering	2
	Supervisor/a de catering	
	Supervisor/a de colectividades	
	Supervisor/a de restauración moderna	
	Jefe/ de sector	
	Camarero/a	
	Barman/Barwoman	
	Sumiller	
GP 3º	Preparador/a montador/a de catering	3
	Conductor/a equipo de catering	
	Preparador/a restauración moderna	
	Ayudante de camarero	
GP 3º	Ayudante equipo catering	4
	Monitor/a o cuidador/a de colectividades	
	Asistente colectividades	
	Asistente preparador/montador de catering	
ÁREA FUNCIONAL CUARTA (Pisos y Limpieza).		
GP 1º	Gobernante/a o encargado/a general	2
	Subgobernante/a o encargado/a de sección	
GP 2º	Camarero/a de pisos	3
GP 3º	Auxiliar de pisos y limpieza	4
ÁREA FUNCIONAL QUINTA (Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares).		
GP 1º	Jefe/a de servicios de catering	1
	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	2
Encargado/a de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)		
GP 2º	Encargado/a de sección	3
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	
Especialista de servicios técnicos de catering (flota o instalaciones y edificios)		4
GP 3º	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	
ÁREA FUNCIONAL SEXTA (Servicios complementarios).		
GP 1º	Responsable de servicios	1
GP 2º	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y espe-	3

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

