



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 140, fecha: miércoles, 23 de Julio de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA HOSTELERIA DE LA
PROVINCIA DE GUADALAJARA CON VIGENCIA DESDE 01/01/2025 A
31/12/2026

VISTO el texto del Convenio Colectivo de HOSTELERIA de la provincia de Guadalajara (código 19000155011981) para el periodo 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2026, que tuvo entrada el 3 de junio de 2025 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 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; en 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, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.



EN GUADALAJARA A 17 DE JULIO DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA
BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA HOSTELERIA EN LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

INDICE

- Artículo 1º: AMBITO PERSONAL.
- Artículo 2º: AMBITO FUNCIONAL.
- Artículo 3º: AMBITO TERRITORIAL.
- Artículo 4º: AMBITO TEMPORAL.
- Artículo 5º: PRELACION NORMATIVA.
- Artículo 6º: ABSORCION Y COMPENSACION.
- Artículo 7º: GRANTIA AD PERSONAN.
- Artículo 8º: VINCULACION A LA TOTALIDAD.
- Artículo 9º: COMISION PARITARIA.
- Artículo 10º: LA SUCESION DE EMPRESA.
- Artículo 11º: PRINCIPIOS GENERALES.
- Artículo 12º: JORNADA DE TRABAJO.
- Artículo 13º: FIESTAS.
- Artículo 14º: HORAS EXTRAORDINARIAS.
- Artículo 15º: VACACIONES.
- Artículo 16º: LICENCIAS.
- Artículo 17º: SUSPENSION DEL CONTRATO.
- Artículo 18º: LICENCIA POR MATERNIDAD.
- Artículo 19: LICENCIA POR NACIMIENTO HIJO PREMATURO.
- Artículo 20º: PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.
- Artículo 21º: AUSENCIA DEL TRABAJO POR LACTANCIA.
- Artículo 22º: EXCEDENCIAS.
- Artículo 23º: EXCEDENCIA FORZOSA.
- Artículo 24º: REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE UN MENOR.
- Artículo 25º: TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA.
- Artículo 26º: ANTIGÜEDAD.
- Artículo 27º: SALARIO.
- Artículo 28º: PLUSES.
- Artículo 29º: PLUS NOCTURNIDAD.
- Artículo 30º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.
- Artículo 31º: CLAUSULA DE INAPLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO.
- Artículo 32º: COMISION PARITARIA SECTORIAL DE FORMACION.
- Artículo 33º: TRABAJADORES EXTRA, Y FIJOS DISCONTINUOS Y EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL.
- Artículo 34º: EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL.
- Artículo 35º: ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.
- Artículo 36º: SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ.
- Artículo 37º: AUXILIO POR DEFUNCION.
- Artículo 38º: AYUDA POR JUBILACION.
- Artículo 39º: SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.
- Artículo 40º: DELEGADOS DE PREVENCION.



- Artículo 41º: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.
- Artículo 42º: EVALUACION DE RIESGOS.
- Artículo 43º: CONSULTA Y PARTICIPACION.
- Artículo 44º: MANIPULADOR DE ALIMENTOS.
- Artículo 45º: PROTECCION A LA MATERNIDAD.
- Artículo 46º: PROTECCION DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.
- Artículo 47º: IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- Artículo 48º: ADHESION AL III ASAC-C-LM.
- DISPOSICIONES FINALES: PRIMERA Y SEGUNDA.
- ANEXOS: I, II, III Y IV .

Capítulo I.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) de Guadalajara y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras a (CCOO-Servicios) de Guadalajara; y de otra parte, como representación empresarial, por la Federación Provincial de Turismo y Hostelería (FPTH) de Guadalajara, integrada en CEOE-CEPYME Guadalajara.

Artículo 1. Ámbito Personal

El presente convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería de la provincia de Guadalajara y ha sido negociado y pactado, conforme a las facultades previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prestan sus servicios en aquéllas mediante contrato de Trabajo, conforme dispone el artículo 1. 1 del Estatuto de los trabajadores.

El presente convenio afecta y obliga a todo el personal, ya sea fijo, eventual o interino, a excepción del comprendido en el apartado 3) del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores y trabajadoras del sector de Hostelería, de manera que su ámbito alcanza no sólo las actividades relacionadas con la Hostelería clásica, sino también a los servicios y formas de Hostelería moderna, de Ocio y de Turismo.

Se incluyen en el Sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamiento rurales, «camping» y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para



su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de «catering», colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y «cibercafés» y otros servicios de ocio y esparcimiento.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en al Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) actual o futura. La inclusión requerirá pacto previo de la Comisión Negociadora de este acuerdo.

Artículo 3. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de Diciembre de 2026.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento entre las partes negociadoras del mismo.

No obstante, concluida la vigencia, de este convenio o sucesivos convenios negociados con posterioridad a este, todos tendrán el carácter de ultra actividad plena de todo su conjunto y en tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio provincial del sector.

Artículo 5. Prelación normativa

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH), el Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa de aplicación en vigor.

Artículo 6. Absorción y Compensación

Las mejoras o condiciones económicas pactadas en el presente Convenio estimadas anualmente son compensables y absorbibles en su totalidad cualquiera que fuese su origen con las establecidas actualmente, sin perjuicio de las condiciones económicas personales más beneficiosas.

Los aumentos que se produzcan en conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio Colectivo por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.



No obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, garantizando en todo caso las subidas de estos conceptos en este convenio, de forma que todos los trabajadores experimenten al menos el incremento salarial que se derive del incremento de las tablas salariales del convenio colectivo.

Artículo 7. Garantía ad personam

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo en consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Creación. —Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Composición. La Comisión Paritaria estará compuesta, de forma paritaria, por 4 representantes de los sindicatos firmantes y por 4 representantes por parte empresarial entre las asociaciones firmantes del convenio quienes, de entre ellos, designarán secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

Para proceder a convocar la Comisión Paritaria cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria ésta deberá determinar su sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Funciones.

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector



- (Análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).
4. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 E.T.
 5. 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 E.T. esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
 6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del estatuto de los trabajadores.
 7. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
 8. Se establecen de carácter extraordinario a efectos de plazos para resolver la comisión paritaria del convenio las que afecten a las siguientes materias.
 - Cláusula de descuelgue.
 - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Movilidad geográfica.
 - Movilidad Funcional.

En el caso de empate o de imposibilidad de reunir a la comisión paritaria, las partes firmantes se obligan a someter la cuestión a los servicios de mediación y arbitraje (III-ASAC) de Castilla-La Mancha, con carácter vinculante para las partes en lo resuelto por este.

Se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha.

Artículo 10. La Sucesión de Empresa

El cambio de la titularidad de la Empresa, Centro de Trabajo o de una Unidad productiva Autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Capítulo II. Jornada y horario

Artículo 11. Principios Generales



Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, las empresas ordenarán los horarios respetando los mínimos siguientes:

- a. Que la jornada ordinaria de trabajo no sea superior a nueve horas diarias y no inferior a 4 horas.
- b. Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un periodo mínimo de descanso de al menos doce horas, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores según lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, que se pueda establecer un periodo mínimo de descanso de diez horas.

Artículo 12. Jornada de Trabajo

Según establece el Artículo 34 apdo. 6 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es obligatorio crear un calendario laboral anualmente, en el que se comprenda el horario de trabajo y la distribución anual de días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, todo ello con respeto a la jornada anual pactada en este artículo del Convenio. Las empresas que vengán realizando los dos días de descanso ininterrumpido continuarán aplicándolo.

Para los años 2025 a 2026 la jornada de trabajo se fija en 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1784 horas anuales con un descanso semanal de día y medio, pudiéndose acumular el medio día para la semana posterior, es decir, con descanso de un día en la primera semana y dos consecutivos en la segunda semana. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

El número de horas ordinarias de trabajo podrá ser de hasta un máximo de diez, durante cinco días a la semana y que en cómputo semanal no excederá de 40 horas. Tal régimen de jornada máxima diaria de diez horas tiene como límite que no se aplique durante más de dos semanas consecutivas.

En todos aquellos casos en que pudiera establecerse la jornada continuada, la Empresa y los Comités de Centro o los Delegados de Personal deberán estudiar la posibilidad de proporcionarla.

Por Áreas Funcionales, se estudiará la posibilidad de que los descansos semanales en sábados y domingos sean rotativos.

El exceso que sobre las 40 horas de jornada semanal que realice el trabajador y con el tope máximo señalado de 50 horas, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana, siendo factible su compensación en jornadas libres completas, si así se acordara en el calendario laboral anual.

Si la duración de la jornada, conforme a lo señalado en el apartado precedente fuera inferior a ocho horas diarias, se procurará, siempre que ello no derive en incremento de plantilla y así lo permita la operatividad del servicio que se realice en régimen de jornada continuada, lo que exige el previo acuerdo entre la empresa y



los representantes sindicales de los trabajadores, si existiese, de lo contrario se pactaría de mutuo acuerdo entre las partes, empresa y trabajador.

Si a las reglas anteriores se uniera el no disfrute de descanso en la semana a que corresponda, esto sólo podrá realizarse con carácter excepcional previo acuerdo y de manera que nunca se unan más de dos semanas.

Flexibilidad interna ordinaria.

Las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Para aquellas empresas con distribución irregular de la jornada los excesos deberán ser compensados al trabajador con días libre completos. Estos días libres completos para su disfrute deberán ser reflejados en el calendario laboral individual.

Así mismo la empresa que establezca un calendario laboral individual para cada trabajador dispondrá de una bolsa de 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual.

Artículo 13. Fiestas

Los 15 días festivos, siempre que el productor los trabaje podrán acumularse a las vacaciones anuales o bien disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, a determinar entre el empresario y trabajador. En el caso de acumulación de días festivos trabajados, el trabajador sumará a estos días el descanso semanal correspondiente.

Además de las fiestas laborales reguladas en el artículo 37,2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán una jornada festiva para conmemorar la fiesta patronal de Santa Marta. Dicha jornada podrá disfrutarse, o bien el día de Santa Marta en aquellas empresas que se cierren, o bien el día que lo demande el trabajador, siempre que el referido día no haya sido solicitado en período de disfrute de vacaciones de otros trabajadores, ni coincida el disfrute de esa festividad con otros trabajadores que supongan más de una cuarta parte de los de la sección donde el trabajador preste servicios, excepto en el caso de que fuese el único trabajador de la misma en que no existirá limitación.



En lo no regulado por este convenio se estará a lo dispuesto en los apartados 4, 5, y 7 del artículo 48 ET y 38.3 del ET.

Por acuerdo entre empresarios y trabajadores las horas trabajadas en festivos será o bien una compensación económica o bien una compensación en horas equivalente según las siguientes directrices.

Si se compensan económicamente:

Salario anual del trabajador dividido por la jornada anual. Este resultado se le sumara el 110% y se multiplicara por las horas trabajadas en festivos.

Si se compensa con horas libres:

A las horas trabajadas en festivos se le sumara el 110% y ese resultados serán las horas a disfrutar por el trabajador.

Artículo 14. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio establecido en convenios anteriores.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b. Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas de cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, las horas extraordinarias no estructurales, podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.

Artículo 15. Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, un periodo de vacaciones de 32 días naturales, lo que llevará aparejado el ajuste de la jornada máxima anual que corresponda por esta causa, de tal modo que ningún trabajador realice un número superior al número de 1784



horas máximas anuales.

Del disfrute de las vacaciones las empresas podrán excluir en cada centro de trabajo cuatro meses de los períodos que coincidan con la mayor y acreditada actividad productiva, de los cuales 2 meses serán en el primer semestre del año y otros 2 meses en el segundo semestre del año

Tales períodos pueden ser consecutivos o alternos pero siempre por meses completos, no pudiendo ser divididos en semanas, días u horas y se señalarán en el calendario laboral anual.

Al disfrute de las vacaciones se acumulará si así se acuerda, el de los días festivos abonables y no recuperables, que no se disfruten en la propia fecha. En tal caso se considerará que a vacaciones corresponden los treinta y dos primeros días.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo cuando se cause baja definitiva en la Empresa. En tal caso, la liquidación se realizará con arreglo al salario real, integrando dicho salario los mismos conceptos que por motivo de vacaciones perciben los trabajadores en activo.

El período de disfrute de las vacaciones y de festivos abonables y no recuperables comenzará a continuación del descanso semanal. La Empresa podrá designar aquellos trabajadores que por razones de servicio puedan disfrutar todos los días festivos abonables y no recuperables en la propia fecha de celebración, dejándose constancia de ello en el calendario laboral del centro de trabajo.

Seis de los días festivos trabajados podrán disfrutarse acumuladamente durante la temporada alta. El disfrute en tiempo del festivo más su incremento del 110 % se descansará en días completos, pudiéndose acumular a vacaciones o días libres que se reflejará en el calendario laboral

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actuará en el caso de que el periodo de vacaciones incluyera algún festivo abonable y no recuperable.

Si la empresa cerrase para disfrute de vacaciones o de vacaciones más festivos abonables y no recuperables de la totalidad de la plantilla de algún centro de trabajo, se abonarán los mismos conceptos y en la misma cuantía como si el establecimiento estuviera abierto.

El 15 de enero de cada año como fecha límite, la empresa presentará a la representación sindical propuesta del calendario laboral del año en el que se señalarán los horarios de trabajo, las vacaciones anuales.

En lo no regulado por este convenio se estará a lo dispuesto en los apartados 4,5,7 del artículo 48 y 38.3 ET.

Artículo 16. Licencias



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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. El inicio del disfrute de la licencia se iniciara el primer día laboral siguiente al hecho causante de la persona trabajadora. Siempre que las vacaciones anuales sean fraccionadas en dos periodos o más, el trabajador que lo solicite, disfrutara los quince días por matrimonio en fecha distinta, acumulados a alguno de los periodos vacacionales.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El inicio del disfrute de la licencia, recogidas en el presente apartado, se iniciara el primer día laboral siguiente al hecho causante.

Cuando la causa ocurra en el extranjero el trabajador podrá solicitar una licencia no retribuida de hasta seis días, justificando documentalmente la causa que origina la misma y el desplazamiento efectuado.

Sera a elección del trabajador en días continuados o en días alternos mientras dure el hecho causante y con justificación del mismo.

b) bis Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Expresamente dentro de este apartado que contempla el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal se entenderá el tiempo necesario para la renovación del permiso de trabajo y residencia del trabajador, cónyuge o de sus ascendientes o descendientes directos.

e) Un día de licencia retribuida por matrimonio de hijos, hermanos, padres, nietos y abuelos del trabajador, y un día de licencia retribuida por matrimonio de padres y hermanos del cónyuge del trabajador.

f) La persona trabajadora previa petición y posterior justificación dispondrá del tiempo necesario para la asistencia a consulta médica sin que ello suponga



descuento del salario, ni recuperación del tiempo empleado.

Se equipara la situación de la pareja de hecho del trabajador o la trabajadora en cuanto a las licencias siempre que previamente haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de del Estatuto de los Trabajadores

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En lo no regulado en este convenio se estará a los apartados de los artículos 37.8 y 37.5 del ET.

i) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa la justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica de los menores de 16 años, para lo cual será preciso justificar documentalmente ante la empresa la asistencia a la consulta y el tiempo invertido en la misma.

En el supuesto de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso solo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

Cuando la consulta médica sea ante el Servicio de Salud Publico de un médico especialista radicado fuera de la Provincia de Guadalajara la duración del permiso retribuido comprenderá el tiempo necesario para realizar la misma y se disfrutara conforme a las reglas establecidas en el párrafo anterior. Este tiempo necesario no será trabajo efectivo a efectos de cómputo de jornada anual.

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.



Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras

Artículo 17. Suspensión del Contrato

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, estos tendrán derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

A) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad. El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación del cargo o función.

Artículo 18. Licencia por Maternidad

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas.

Artículo 19. Licencia por nacimiento Hijo Prematuro

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de 2 horas, con la disminución



proporcional del salario.

Artículo 20. Permisos de Maternidad y Paternidad.

Se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y siguientes del artículo 48 del Estatuto de Los Trabajadores.

Artículo 21. Ausencia del Trabajo por Lactancia

Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 14 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 22. Excedencias

Respecto a las excedencias, se estará a lo dispuesto en el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

a) Excedencia por cuidado de hijos, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante toda la duración de la excedencia.

b) Excedencia por cuidado de familiares, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad del trabajador, teniendo además derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados a) y b) se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la Empresa. Los periodos pactados que excedan de los reconocidos en los apartados a) y b) no darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.

El personal que se encuentra en situación de excedencia forzosa por causa de maternidad/cuidado de familiares o por motivos sindicales, o por razón de cargo público, tendrá derecho a incorporarse automáticamente, con respeto de su categoría profesional y salario, siempre que lo solicite por escrito con un mes de anticipación a la fecha de finalización de la misma.



c) Excedencia voluntaria, la persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Si bien, la reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante los primeros 24 meses de la excedencia.

d) Excedencia especial por cuidado de familiares, con motivo de accidente o enfermedad grave que precise reposo, cuidados y tratamiento domiciliario de familiares de primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo por un periodo máximo de hasta tres meses de duración.

Si la evolución del familiar fuera favorable la persona trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes del cumplimiento del periodo de excedencia. En este caso deberá solicitarlo a la empresa con una antelación mínima de diez días.

Artículo 23. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público o función sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, produciéndose la reincorporación de manera inmediata.

En todo lo referente a excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de Marzo de 2007.

Artículo 24. Reducción de jornada por cuidado de un menor

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

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

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



justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 25. Trabajos de superior o inferior grupo profesional

1. Trabajos de superior grupo profesional

La Dirección de la Empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de grupo superior a aquellos en los que el trabajador se encuentre clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario base y el salario base de referencia del puesto ocupado.

2. Trabajos de inferior grupo profesional

Si por necesidades imprevisibles o perentorias de la actividad productiva, fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior a la que efectivamente tenga reconocida, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible para solucionar el imprevisto o por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que el trabajador designado viniese disfrutando. El trabajador mantendrá la retribución de origen.

Artículo 26. Antigüedad

A partir del 1/1/2015 no se genera ningún complemento por antigüedad. La cantidad generada a esa fecha 1/1/2015 en concepto de antigüedad pasa a ser un complemento ad personam, no compensable ni absorbible.

Capítulo III. Condiciones económicas

Artículo 27. Salario

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En el articulado de este convenio se determina la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias



relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se haya pactado. Igualmente se pacta el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario. Las empresas contratarán a sus trabajadores garantizando la percepción del salario de este Convenio. El salario estará integrado por el sueldo base y los complementos salariales.

Todos los conceptos que integran el sueldo o salario, deberán figurar especificados y separados en la nómina del trabajador, cuya copia estará en poder del mismo, debidamente firmada y sellada por la empresa.

Incremento Salarial Pactado:

Año 2025: Incremento del 2% en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales del año 2024, quedando actualizada la tabla salarial conforme consta en el anexo III.

En el supuesto que del Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) del periodo comprendido entre el 1 de enero del 2025 y el 31 de diciembre del 2025 experimente una variación superior al 2% se procederá a actualizar las tablas salariales del presente convenio. El importe resultante de la actualización será la tabla definitiva del 2025.

Se tomara como base de cálculo para la actualización el importe de las retribuciones contenidas en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025, a las que se aplicara la diferencia resultante del porcentaje en que haya incrementado el IPC del periodo señalado en el párrafo anterior y el 2%. Dicha revisión genera atrasos del 2025.

Año 2026: Incremento del 2% en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales del año 2026, quedando actualizada la tabla salarial conforme consta en el anexo III.

En el supuesto que del Índice General Nacional de Precios al Consumo (IPC) del periodo comprendido entre el 1 de enero del 2026 y el 31 de diciembre del 2026 experimente una variación superior al 2% se procederá a actualizar las tablas salariales del presente convenio. El importe resultante de la actualización será la tabla definitiva del 2026.

Se tomara como base de cálculo para la actualización el importe de las retribuciones contenidas en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2026, a las que se aplicara la diferencia resultante del porcentaje en que haya incrementado el IPC del periodo señalado en el párrafo anterior y el 2%. Dicha revisión genera atrasos del 2026.



Artículo 28. Pluses

I. Manutención: Los trabajadores que se determinen en las tablas salariales anexas tendrán derecho a la manutención con cargo a la empresa y durante los días en que preste servicios a la misma. En el caso del que el trabajador tenga una jornada a tiempo parcial o bien jornada partida con descanso de al menos de 3 horas entre jornadas no se devengara este plus.

La manutención será suficiente y variada, constando de dos platos, pan, bebida y postre, en los establecimientos que tengan restaurante; en las cafeterías será el plato combinado del día, pan, bebida y postre.

El trabajador podrá optar por la sustitución de la cantidad de la manutención según la tabla del Anexo III y lo que corresponda en función del incremento pactado para el resto de los años en los restaurantes y cafeterías.

II. El desgaste de herramientas y útiles serán por cuenta de la empresa.

III. Los uniformes de ropa de trabajo, Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores las prendas de trabajo necesarias y adecuadas. Entregándose, como mínimo dos equipos anuales compuesto de pantalón, camisa y calzado.

También, será por cuenta de la empresa los complementos que conforman el uniforme de los trabajadores, son: en cocinero, gorros, pañuelo y delantal, en camareros calcetines, pecherines y lazos o corbatas, en camareras: medias y en su caso cofias. Al resto de personal se le dará la ropa adecuada. Su compensación en metálico se establece según la tabla del Anexo III.

IV. Plus Idioma. Se abonara a aquellos trabajadores que perteneciendo a algunas de las categorías profesionales contenidas en las Áreas Primera o Tercera del Anexo II del presente Convenio, que acreditasen haber aprobado los niveles B1 y B2 según las directrices del Marco Europeo de Referencia para las Lenguas, (M.C.E.R.L). Su cuantía mensual, será la establecida en el Anexo III, y lo que corresponda en función del incremento pactado en sucesivos convenios.

Artículo 29. Plus de Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.



Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25%, según la presente fórmula o bien que se acuerde la compensación por periodos equivalente de descanso.

(Salario anual/Jornada anual) x 25% x Nº HORAS,).

Artículo 30. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias para los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Dichas pagas se prorratearán en el supuesto de no llevar un año en la empresa. Dichas pagas son las siguientes:

Paga de verano: Se abonará el 30 de junio por un importe de 30 días de salario convenio.

Paga de navidad: Se abonará el 20 de diciembre por un importe de 30 días de salario convenio.

Paga de septiembre: Según tabla del Anexo III y para los sucesivos incrementados en el porcentaje pactado.

A los efectos del cálculo de la gratificación de Junio y Navidad se incorporarán todos los pluses y la antigüedad, en el momento de la percepción.

Artículo 31. Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo

Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.



Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la



inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo VI. Formación

Artículo 32. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo.

Las organizaciones firmantes de este Convenio conscientes de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Dicha comisión estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio y seis de la representación empresarial. Tendrá, entre otras, las funciones siguientes:

- Promoverá la difusión de la Formación Continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Establecerá los criterios para la elaboración de los Planes de Formación.
- Analizará las necesidades de formación en el sector.
- Formulará propuestas que faciliten la correspondencia de la Formación Continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

El régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación será el que establezca el Reglamento de la misma.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a. La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador deberá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, si éste no se pronunciase, el trabajador podrá elegir la próxima acción formativa a la que asistir.
- b. El 50% de horas a cargo de la empresa supondrá un máximo de 30 horas al



año.

- c. Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

Capítulo V. Empleo y contratación

Artículo 33.

En cuanto a trabajadores extras.- La prestación de servicios en jornadas extraordinarios se realizará conforme a las siguientes normas:

- a. **Ámbito de aplicación:** La presente regulación afecta y obliga a las empresas y establecimientos a las que resulta de aplicación el convenio colectivo provincial de Hostelería de Guadalajara.
- b. **Concepto:** Se considerarán servicios extraordinarios de hostelería aquellos que por las especiales características de la prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, tales como banquetes, cócteles y celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa mediante contrato escrito, haciendo necesaria la contratación de trabajadores ajenos a la empresa al efecto de prestar tal servicio extraordinario.
- c. **Duración:** El servicio extra tendrá una duración no superior a ocho horas de trabajo efectivo, no computándose como tal el tiempo invertido en la comida o cena del trabajador.
- d. **Contenido del servicio:** Las funciones a realizar por el trabajador serán las propias de su categoría profesional y no sólo se limitarán a la atención al cliente, sino que vendrán obligados a realizar la puesta a punto del servicio en lo referente a vajillas, mantelería, cristalería y cubertería, así como al desbrase.
- e. **Comida:** La comida o cena será facilitada por la empresa y el tiempo invertido en la misma no se computará como de trabajo efectivo.
- f. **Ropa de trabajo:** El uniforme de los trabajadores extra consistirá en camisa y chaqueta o chaleco negro, pantalón, calcetines y zapato negro, y lazo blanco o negro y será de cuenta del trabajador.
Cuando la empresa disponga que el «trabajador extra» debe ir uniformado de manera diferente a la estipulada en el párrafo anterior, vendrá obligada a facilitar a éste la vestimenta adecuada.
- g. **Retribución:** El servicio extraordinario se remunerará conforme a las retribuciones fijadas en este convenio y en proporción a la duración del mismo.
- h. Lo establecido en el presente artículo será de aplicación a los trabajadores de la empresa que, además, presten «servicios extraordinarios» en la misma.

En cuanto a los Fijos-discontinuos

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 concertara 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, así 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 de 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 dos días naturales.

El llamamiento 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.

Las personas trabajadoras podrán declinar dicho llamamiento, hasta en dos ocasiones, siempre que acrediten que se encuentran trabajando y dados de alta en Seguridad Social sin que ello pueda ser considerado baja voluntaria del trabajador.

La empresa notificara a la RLT así como a las personas fijas discontinuas de 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. Cuando transcurridos 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.



La persona trabajadora Fijo Discontinuo que haya sido llamado y no se incorpore a la Empresa, perderá la condición de Fijo Discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la Empresa.

GARANTÍA DE OCUPACIÓN.

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 superior 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.

Artículo 34. Empresas de Trabajo Temporal

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. Artículo 43. E. T. En cuanto a la duración de los contratos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o la legislación vigente en cada momento.

Capítulo VI. Prestaciones sociales

Artículo 35. Enfermedad y Accidente

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, y mientras dure la relación laboral, el empresario complementará hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, mientras dure la relación laboral el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será:

1. Durante la primera baja del año natural, las empresas complementarán a sus trabajadores hasta el 100 por 100 de la de la base reguladora del mes anterior a la baja y durante los 180 primeros días.
2. Durante la segunda baja del año natural las empresas complementarán a sus trabajadores hasta el 80% de la base reguladora del mes anterior a la baja durante los 15 primeros días y el 100 por ciento desde el día 16 y durante los 180 primeros días.

Forma de pago.



Los complementos que pagan las empresas de los tres primeros días de la primera y segunda baja derivada de enfermedad común y accidente no laboral se abonarán en la última nómina del mes de Diciembre.

El artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores indica: El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 36. Seguro de muerte e invalidez

Los trabajadores o sus derechos habientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado en el caso de no adaptarse el puesto de trabajo y como consecuencia de esta causa se extinga la relación laboral, conforme a lo previsto en el artículo 49.1,n) del Estatuto de los Trabajadores, equivalente según Anexo III en los supuestos de muerte o invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicho derecho en su actual cuantía se reconocerá para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad profesional), se haya iniciado a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

A dicho objeto la empresa facilitará a los trabajadores o a sus representantes legales, tanto del número de póliza como el nombre de la entidad aseguradora con quien suscribió dicho seguro.

Dichos importes se reconocen para aquellos supuestos cuya causa determinante se haya iniciado a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, en los demás supuestos regirán las cuantías del Convenio anterior.

Artículo 37. Auxilio por Defunción

En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa de un trabajador afectado por el presente Convenio, se causará a favor de los herederos legales, el derecho a la percepción de una mensualidad del Salario Convenio más antigüedad con arreglo a la categoría profesional que tuviera el fallecido.

Artículo 38. Ayuda por jubilación

I. Jubilación a los 64 años. Las partes firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento del sistema que perciba la jubilación con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo según la legislación vigente.

II. Jubilación parcial. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los



requisitos establecidos en la legislación vigente.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral

Artículo 39. Salud y Seguridad Laboral

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

En cumplimiento de la normativa citada, las empresas afectadas por el presente Convenio, llevarán a cabo su obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de la salud de los trabajadores a su servicio, debiendo efectuar al menos un reconocimiento anual en función de los riesgos inherentes al trabajo y dentro de la jornada laboral.

Dichos reconocimientos médicos serán voluntarios por el trabajador, excepto en los supuestos contemplados en la ley, y respetarán siempre la intimidad y dignidad de su persona, obligándose el empresario a tener absoluta confidencialidad con toda información relacionada con el estado de salud del trabajador.

Artículo 40. Delegados de Prevención

A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos de Laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados en cada centro de trabajo por los representantes de los trabajadores en dicho centro. En el caso de que no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales deberán acreditar una formación mínima de 40 horas en la materia.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET, cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores. No obstante se considerara tiempo efectivo de trabajo el ejercicio de las funciones descritas en los artículos 36. 2. a) y c), y 37. 1 y 2 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención Laboral tendrán las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

1. Competencias de los Delegados de prevención:

- a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la



normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/95 sobre Prevención de Riesgos Laborales.
 - d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:
- a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en la ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
 - c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
 - f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
 - g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores4 Delegados de Prevención.
- De 1001 a 2000 trabajadores5 Delegados de Prevención.
- De 2001 a 3000 trabajadores6 Delegados de Prevención.
- De 3001 a 4000 trabajadores7 Delegados de Prevención.



- De 4001 en adelante8 Delegados de Prevención.

Artículo 41. Comité de Seguridad y Salud

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

3. 2. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

1. Competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- a. Participar en la elección y configuración del Servicio de Prevención que se contrate por la empresa
- b. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- c. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. La empresa deberá motivar la negativa a tomar en consideración dichas propuestas.

2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:

- a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, incluidos los que afecten a puestos subcontratados, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c. Participar en los criterios sobre el «sistema de vigilancia de la salud» que se establecerá en la empresa y conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d. Conocer el plan de primeros auxilios y planes de emergencia y evacuación, programando los simulacros correspondientes.
- e. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- f. Participar en la elección o cambio de Mutua para contingencias profesionales.

Artículo 42. Evaluación de riesgos

1. Al objeto de detectar y estimar la magnitud de los riesgos laborales y determinar y adoptar las medidas y actividades de protección y prevención que sean precisas,



se realizarán Evaluaciones de Riesgos Laborales de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa conforme al contenido general, procedimiento, periodicidad y demás requisitos que se establecen en los artículos 3 al 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R. D. 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 43. Consulta y participación

Deberá consultarse con la debida antelación, a los Delegados de Prevención, en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la adopción de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 44. Manipulador de Alimentos

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a asumir los gastos necesarios para la renovación del carnet de manipulador de sus trabajadores, acreditativo de la formación en materia de higiene y manipulación de alimentos, en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento (CE) 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios, (Capítulo VIII del Anexo II y el Capítulo XII del Anexo II).

Artículo 45. Protección a la maternidad

1. La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.



En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará al derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45. 1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 46. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias. «

Artículo 47. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral sectorial de Hostelería, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Del mismo modo las partes firmantes se comprometen a cumplir y hacer efectivo los protocolos de actuación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación en las relaciones laborales, acordados en el artículo 45 del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, (ALEH V).

En las materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en



los artículos 46 a 51 de V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, (ALEH V).

Capítulo VIII. Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 48. Adhesión al III ASAC-CLM

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha. (III ASAC-CLM) de 9 de diciembre del 2013.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera

Todas las disposiciones establecidas en el vigente Convenio Colectivo serán de aplicación, siempre y cuando no haya Leyes, derechos, normas y disposiciones de organismos de la Administración que mejoren las aquí pactadas, en cómputo anual.

Disposición Final Segunda

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y de Seguridad Social e Higiene en el Trabajo, para que se cumplan los puntos específicos de dicha ordenanza.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2. En las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), tal y como establece el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

La negociación de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI



1. Las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, en los términos establecidos en el artículo 3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, podrán acogerse a las disposiciones del presente artículo para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de dicha norma.

2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo establecen los siguientes compromisos con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo cláusulas que permitan alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y avanzar en la erradicación de la discriminación, así como crear un contexto favorable a la diversidad referida no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, las partes establecen los siguientes compromisos:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación y en el marco de sus compromisos sobre responsabilidad social corporativa y código ético, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), y promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en los términos establecidos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Segundo. Acceso al empleo.

Se promoverá la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección con el fin de contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se establecerán las actuaciones concretas para promover la colaboración con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI y para el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La aplicación de los criterios de encuadramiento profesional establecidos en el



presente convenio colectivo garantizará el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones. A tal fin se priorizará en los procesos de promoción profesional y ascensos los criterios objetivos de cualificación y capacidad, sin perjuicio de las medidas de acción positiva o de reserva de puestos que puedan establecerse mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- a. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- b. Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- c. Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- d. Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- e. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y para sensibilizar sobre las ventajas de la integración de las personas con todas sus características y capacidades diferentes.
- f. Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se adoptarán las medidas preventivas contra comportamientos LGTBIfóbicos referidos a la asignación intencionada de sexo no sentido o el uso del nombre desechado por las personas trans/intersexuales no binarias o fluidas.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, se adoptarán las medidas para avanzar y sensibilizar en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo en relación a la orientación sexual, identidad de género y características sexuales y en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.



El acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos regulados en el presente Convenio Colectivo se efectuará sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

La aplicación del régimen disciplinario quedará informada por los principios y compromisos sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Declaración de principios

De acuerdo con lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso y discriminación bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona así como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

2. Ámbito de aplicación y definiciones

Este protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior podrán aplicarlo si lo consideran oportuno.

Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

A los efectos de aplicar las previsiones del presente artículo, se estará a las definiciones establecidas por la normativa vigente, actualmente contenidas en el



artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente artículo podrán presentar denuncia o queja inmediatamente ante dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación de los trabajadores en la empresa. También podrá formular una denuncia o queja cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación de los trabajadores en la empresa., rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

I. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- a. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada fase del proceso.
- b. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- c. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias o quejas presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- d. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- e. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- f. Restitución de las víctimas: si se constata que el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- g. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

II. Procedimiento de actuación:

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa de manera directa, o bien a la representación legal de los trabajadores a través de los canales que puedan existir en la empresa. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando la denuncia o queja no sea presentadas directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado de esta para iniciar las actuaciones del protocolo.



Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

En un plazo no superior a los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, las personas responsables de atenderla se entrevistarán con las partes, promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

Si en el plazo de quince 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 treinta días naturales, debiendo emitirse un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- a. Constata indicios de acoso objeto del protocolo y propone, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario y la adopción de medidas correctoras, así como la continuidad de las medidas de protección a la víctima.
- b. No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo y se propone el archivo de la denuncia.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

III. Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido, comunicándolas a la Representación legal de los Trabajadores.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de:

Acoso Sexual.....

Acoso por razón de sexo.....

Acoso discriminatorio.....

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:



Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la persona denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

..... Solicito la participación de la representación legal de las personas trabajadoras

..... Rechazo la participación de la representación legal de las personas trabajadoras

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de , solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En....., a..... de.....de 20.....



Anexo I.

Grupo de establecimientos que se rigen por la columna «A».

- Hoteles de 5 y 4 estrellas.
- Apartamentos turísticos y camping de lujo y 1ª.
- Restaurantes de 5 y 4 tenedores.
- Cafeterías de categoría especial.
- Residencias de lujo.
- Salas de fiestas, salones de baile, discotecas, tablaos flamencos, salas de té y similares.
- Balnearios de lujo.
- Tabernas de lujo.
- Alojamientos rurales de lujo.

Grupo de establecimientos que se rigen por la columna «B».

- Hoteles de 3, 2 y 1 estrellas.
- Residencias de 3, 2 y 1 estrellas.
- Hostales de 3, 2 y 1 estrella.
- Hoteles-Apartamentos de 3, 2 y 1 estrellas.
- Moteles de 3, 2 y 1 estrellas.
- Pensiones de 3,2 y 1 estrellas.
- Fondas, casas de huéspedes y posadas.
- Balnearios de 2 y 1 estrellas.
- Alojamientos Rurales de 3, 2 y 1 estrellas.
- Restaurantes de 3,2 y 1 tenedores.
- Casas de comidas.
- Cafés-bares, chocolaterías y heladerías.
- Apartamentos turísticos y camping de 2ª y 3ª.
- Cafeterías de 1ª y 2ª.
- Establecimientos de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías y similares.
- Bares, cervecerías y similares.
- Colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servidos es adjudicada por concurso público.



Anexo II: Niveles retributivos según convenio.

AREA FUNCIONAL PRIMERA.	CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Jefe/a recepción.	1
	2º Jefe/a recepción.	1
	Jefe/a comercial.	1
	Jefe/a administración.	1
	Primer/a conserje.	1
	Recepcionista.	3
	Conserje.	3
	Administrativo/a.	3
	Relaciones públicas.	3
	Comercial.	3
	Técnico/a prevención de riesgos laborales.	2
	Ayudante/a recepción y/o conserjería.	5
	Telefonista.	5
	Ayudante/a administrativo.	5
	Auxiliar recepción y conserjería.	4

AREA FUNCIONAL SEGUNDA	CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Jefe/a cocina.	1
	2º jefe/a cocina.	1
	Jefe/a catering.	1
	Jefe/a partida.	2
	Cocinero/a.	3
	Repostero/a.	2
	Encargado/a economato.	3
	Ayudante/a cocina.	5
	Ayudante/a economato.	5
	Auxiliar cocina/economato.	5

AREA FUNCIONAL TERCERA	CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO
------------------------	-----------	-------------------



	Jefe/a restaurante o sala.	1
	2º Jefe/a restaurante o sala.	1
	Jefe/a operaciones de catering.	1
	Gerente de centro.	1
	Jefe/a sector.	1
	Camarero/a.	3
	Barman/Barwoman.	3
	Sumiller/a.	3
	Jefe/a sala catering.	1
	Supervisor/a catering.	3
	Supervisor/a colectividades.	3
	Supervisor/a restauración moderna.	3
	Preparador/a montador/a catering.	4
	Conductor/a equipo catering.	4
	Preparador/a restauración moderna.	5
	Ayudante/a camarero.	5
	Ayudante/a equipo catering.	5
	Monitor/a o cuidador/a colectividades.	5
	Asistente/a colectividades.	5
	Asistente/a preparador/montador catering.	5
	Asistente/a restauración moderna.	5
AREA FUNCIONAL CUARTA	CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Gobernante/a o Encargado/a general.	1
	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	2
	Camarero/a pisos.	3
	Auxiliar pisos y limpieza.	4
AREA FUNCIONAL QUINTA	CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Jefe/a servicios catering.	1
	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares.	2
	Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	2
	Encargado/a sección.	2



	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares.	2
	Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	3
	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	5
AREA FUNCIONAL SEXTA	CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO
	Responsable servicio.	1
		1
	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	1
	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).	2
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).	4



Anexo IV GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINEIDAD O AFINIDAD

<p>1º grado de consanguinidad:</p> <p>Padres Hijos Yerno/Nuera</p>	<p>1º grado de afinidad:</p> <p>Padres del cónyuge Hijos del cónyuge Yerno/Nuera del cónyuge</p>
<p>2º grado de consanguinidad:</p> <p>Abuelos Hermanos Nietos</p>	<p>2º grado de afinidad:</p> <p>Abuelos del cónyuge Hermanos del cónyuge Nietos del cónyuge</p>
<p>3º grado de consanguinidad:</p> <p>Tíos Sobrinos Bisabuelos Biznietos</p>	<p>3º grado de afinidad:</p> <p>Tíos del cónyuge Sobrinos del cónyuge Bisabuelos del cónyuge Biznietos del cónyuge</p>
<p>4º GRADO DE CONSANGUINIDAD:</p> <p>Primos</p>	<p>4º GRADO DE AFINIDAD:</p> <p>No se contempla</p>

SEGÚN EL CODIGO LEGAL VIGENTE

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 966ca0aa0e08f02a429cec3997e773e68273ba2c