Butlletí Oficial de la Província d´Alacant
edita excma. diputació provincial d´alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 200 de 18/10/2023

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

8879 *RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO SECTOR HOSTELERIA*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para el **SECTOR DE HOSTELERÍA** en la provincia de ALICANTE. Código convenio 03000425011982.

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 07/08/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para el sector de Hostelería en la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito por la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE HOTELES DE ALICANTE (APHA), ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE ALICANTE (APEHA), ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA Y TURÍSTICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (HOSBEC) y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA MARINA ALTA (AEHTMA); y por la representación de la organizaciones sindicales: FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT-PV (FeSMC-UGT) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS del PAÍS VALENCIÀ (CC.OO. Servicios).

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 08/08/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 23/08/2023.

III. En fecha 25/09/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento ha sido atendido presentando subsanación en fecha 06/10/2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

ALICANTE, 11 de Octubre de 2023

El Director Territorial

Juan Antonio Castaño Díaz

TEXTO CONSOLIDADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA LOS AÑOS 2023 – 2026

(Código de Convenio 03000425011982)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. PARTES OTORGANTES DEL CONVENIO

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por la representación de las organizaciones empresariales: ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE HOTELES DE ALICANTE (APHA), ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE ALICANTE (APEHA), ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA Y TURÍSTICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (HOSBEC) y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA MARINA ALTA (AEHTMA); y por la representación de la organizaciones sindicales: FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT-PV (FeSMC-UGT) y FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS del PAÍS VALENCIÀ (CC.OO. Servicios).

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo se circunscribe en su vigencia a los siguientes ámbitos:

1. TERRITORIAL. Comprende la totalidad de la provincia de Alicante.

2. FUNCIONAL. Es de aplicación a las empresas que realicen alguna de las actividades en los establecimientos y centros de trabajo relacionados en el anexo I del Convenio Colectivo.

3. PERSONAL. Es de aplicación a todas las personas trabajadoras contratadas por las empresas referenciadas en el apartado 2 de este artículo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, que se encuentren prestando servicios por cuenta ajena

en cualquiera de las actividades, establecimientos y centros de trabajo relacionados en el anexo I del Convenio y que ocupen alguno de los puestos de trabajo relacionados en el anexo II del mismo.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del Convenio las personas trabajadoras que ocupen cargos de subdirección, dirección o superiores a éstas ejerciendo funciones directivas. La Comisión Paritaria queda facultada para interpretar y resolver las discrepancias que surjan sobre este párrafo.

En la relación laboral regulada por el presente Convenio, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas para el empleo, o una vez empleadas, por razones de edad, discapacidad, sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

4. TEMPORAL. Entrará en vigor el día siguiente al de publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante (en lo sucesivo, BOPA), finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2026, salvo para aquellas materias que, en su caso, el propio articulado haya previsto otra vigencia.

Las retribuciones tanto salariales como extrasalariales pactadas en el presente Convenio tienen efectos temporales desde el día 1 de enero de 2023, salvo aquellos complementos salariales o extrasalariales para los que el propio articulado haya establecido otra fecha posterior.

Artículo 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Operará la compensación y absorción, únicamente entre conceptos homogéneos entre sí, cuando los salarios y retribuciones realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente Convenio.

Artículo 4. GARANTÍAS AD PERSONAM

Con carácter individual, se respetarán como condiciones más beneficiosas las que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para la persona trabajadora.

Artículo 5. DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA

La denuncia del Convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes legitimadas del mismo y a la autoridad laboral, dentro del mes de octubre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso mantendrá su vigencia en los términos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET) y conforme a lo que se haya pactado para cada materia.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones, tomando como referencia para ello la inflación registrada en el ámbito nacional durante el año anterior al de prórroga del Convenio. Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora, por inexistencia de partes legitimadas para negociar, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este apartado.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el Convenio Colectivo, procederán a constituir en el plazo máximo de un mes la Comisión Negociadora, estableciendo ambas partes un calendario o plan de negociación.

Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA

1. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA. Se designa una Comisión Paritaria de la representación de las partes otorgantes del presente Convenio que estará compuesta por cinco representantes de la parte sindical y cinco representantes de la

parte empresarial. Cada una de las dos partes firmantes del Convenio nombrará las personas de la Comisión.

La Comisión se constituirá dentro del mes siguiente al de publicación del Convenio en el BOPA. En dicha constitución se designarán los miembros de la misma, y se determinarán los procedimientos de su funcionamiento. En cada reunión de la Comisión se nombrará un Secretario para que levante acta, pudiendo ser un miembro o un asesor de la misma y se fijarán las reglas de moderación de la sesión. El domicilio de la Comisión se fija en la sede de HOSBEC, Paseo Els Tolls nº 2, edificio INVATTUR, 03502 Benidorm (Alicante), telefax 965851304, correo electrónico hosbec@hosbec.com, al que habrán de dirigirse las solicitudes de convocatorias y demás trámites a realizar ante la Comisión. Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse mediante el voto favorable de al menos ocho miembros de la misma.

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA. A la Comisión Paritaria, se le atribuyen las funciones siguientes:

a) Entender, con carácter general, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia el Convenio que resulte aplicable.
c) Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión Negociadora.
d) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como de su impugnación.
e) La participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de las personas trabajadoras en el trabajo como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.
f) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) ET, conocer de la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que afecten a las materias enumeradas en el artículo 82.3 ET, tras la finalización del periodo de consultas. En caso de acuerdo entre el empresario y la representación legal de las personas trabajadoras, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria. En el supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Para el caso de no haberse solicitado la intervención de la Comisión, o no haber alcanzado ésta un acuerdo, se estará a los procedimientos establecidos en la disposición adicional tercera del presente Convenio.
g) Todas aquellas que por Ley le sean atribuibles a la misma.
h) Adaptar el anexo II sobre clasificación profesional del presente Convenio a la nomenclatura del ALEH VI.

3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN. La Comisión Paritaria deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días hábiles, salvo que en el articulado del Convenio o por normativa legal se haya establecido otro plazo, a contar desde el momento que se hayan solicitado por escrito, a través de las partes otorgantes del

convenio o de la autoridad laboral o jurisdicción competente, y siempre que no versen sobre conflictos colectivos e impugnaciones de los contemplados en la letra d) del apartado anterior.

Será requisito necesario para la tramitación de un proceso de conflicto colectivo que verse sobre la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo o de impugnación del mismo, ante la jurisdicción competente, acudir previa y preceptivamente a la Comisión Paritaria, bien para que emita la resolución correspondiente sobre la controversia suscitada, bien solicitando la mediación o arbitraje de la misma. La resolución de la Comisión deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles, a contar desde el día que se haya instruido el correspondiente expediente, para lo que contará con diez días hábiles desde el día que obre en poder de la Comisión toda la documentación sobre la que verse la controversia.

Para acudir a la Comisión Paritaria habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la jurisdicción social como la administración pública. Cualquier escrito dirigido a la Comisión que no sea comunicado de la forma expresada no será tramitado, no siendo por lo tanto preceptivo contestarlo.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el presente Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos establecidos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana", aprobado por Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, («DOGV» núm. 9.558 de 21/03/2023).

4. COMISIÓN DE IGUALDAD. En el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se creará una Comisión de Igualdad que asumirá y ejercerá específicamente las competencias de aquella Comisión sobre todas las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de este Convenio Colectivo, haciendo un seguimiento de las medidas sobre igualdad pactadas en el mismo, sirviendo a la vez como órgano de asistencia y asesoramiento a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. También promoverá el establecimiento de medidas sobre procedimientos para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas, aconsejando sobre procedimientos específicos para su prevención, así como sobre la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.

Artículo 7. PUBLICIDAD DEL CONVENIO

Las empresas afectadas por el presente Convenio expondrán, en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión Paritaria.

CAPITULO II

CONTRATACIÓN, MOVILIDAD, CESES Y ESCALAFONES

Artículo 8. FIRMA Y TRÁMITACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las empresas están obligadas a comunicar al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. La persona trabajadora tendrá derecho a recibir una copia del contrato o de la prórroga, en su caso, en el momento de su firma, y otra copia impresa del Servicio Público de Empleo certificada con la huella electrónica de seguridad.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, pasaporte u otro dato similar, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. No obstante, en los contratos formativos figurará la edad de la persona contratada. La copia básica se entregará por las empresas en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a la representación legal del personal, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Asimismo, las empresas comunicarán a dicha representación las prórrogas de contrato que se celebren, así como las extinciones del mismo.

Esta copia básica se comunicará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a dicho Servicio.

Una persona integrante de la representación legal de las personas trabajadoras podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo cuando así lo requiera la persona trabajadora contratada.

La representación legal de las personas trabajadoras conocerá los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa, así como aquellas cláusulas adicionales estándar que se introduzcan en los mismos.

La Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para adaptar el texto del presente artículo si sobrevinieran cambios normativos en materia de comunicación de la contratación laboral.

Artículo 9. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las empresas que empleen a cincuenta o más personas trabajadoras vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 3/12/2013), esto es, en un porcentaje no inferior al dos por ciento de la plantilla. Podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado Real Decreto. Las empresas obligadas a realizar este tipo de contrataciones deberán solicitar del Servicio Público de Empleo competente la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este Real Decreto.

Artículo 10. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, de la persona trabajadora puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Las personas trabajadoras puestas a disposición tendrán derecho a la utilización de transporte, en su caso, e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

Artículo 11. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.2 ET, podrán tener una duración de hasta doce meses.

Las personas trabajadoras que hubieran estado contratadas, con o sin solución de continuidad, durante un plazo superior a dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, conforme a lo establecido en el primer párrafo del apartado 5 del artículo 15 ET.

De conformidad con lo establecido legalmente, en caso de que el contrato por circunstancias de la producción se concierte por un plazo inferior a la duración fijada en el presente artículo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Cuando el contrato eventual se haya concertado por un plazo inferior al establecido en el presente Convenio, y llegado su vencimiento no se produjera la extinción y la persona trabajadora continuara prestando sus servicios, el contrato se entenderá tácitamente prorrogado hasta su plazo de duración máxima, sin perjuicio de que de dicha prórroga se deje constancia a través de cualquier medio escrito.

A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, de conformidad a lo establecido en el artículo 49.1 c) ET.

La indemnización establecida en el párrafo anterior es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que, si se diera esta circunstancia, la empresa podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Artículo 12. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

1. CONTRATO FIJO DISCONTINUO. Las personas trabajadoras que, no teniendo la condición inicial de fijos discontinuos por aplicación del artículo 16 ET, sean contratadas después de haber prestado servicios bajo la modalidad de contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, adquirirán la condición de fijas discontinuas además de cuando se cumplan las condiciones establecidas en el art. 15.5 ET, en los siguientes supuestos:

- En establecimientos o centros de trabajo de actividad permanente, cuando durante dos (2) años naturales consecutivos o tres (3) alternos en un periodo de cinco (5), sean contratadas para realizar las mismas funciones por un periodo de, al menos, seis (6) meses en cada uno de dichos años naturales.

- En establecimientos o centros de trabajo de temporada, cuando durante dos (2) años naturales consecutivos o tres (3) alternos en un periodo de cinco (5) sean contratadas para realizar las mismas funciones por un periodo de, al menos, dos terceras partes (2/3) del tiempo de actividad del establecimientos o centro de trabajo.

La persona trabajadora con contrato fijo discontinuo tendrá preferencia en la incorporación y permanencia en el puesto de trabajo respecto de otras personas trabajadoras contratadas con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una causalidad legalmente establecida o exigida (tales como, interinos, de relevo, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, etcétera). Así mismo, no se realizará ninguna contratación temporal si existiere alguna persona trabajadora fija discontinua no llamada, del mismo grupo profesional, atendiendo al puesto de trabajo a cubrir, salvo que tal contratación tuviera que tener lugar por imperativo legal.

2. LLAMAMIENTO. El personal fijo discontinuo será llamado, en el centro de trabajo en el que esté designado, por orden de antigüedad en la empresa, atendiendo a su

especialidad y al puesto de trabajo a ocupar, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento. En el caso de incumplimiento del llamamiento la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido. En las interrupciones del contrato, se seguirá el orden inverso de antigüedad, salvo para aquellas personas trabajadoras que no hayan cubierto la garantía de ocupación que, en su caso, tengan reconocida.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará por escrito con una antelación mínima de siete días naturales cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un mes, y de dos días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo. A tal efecto, las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa la dirección de correo electrónico o el número de teléfono móvil a través de los que quieren recibir el llamamiento, estando obligadas a mantener actualizados dichos datos para que el llamamiento se pueda realizar de manera correcta.

Si el personal fijo discontinuo debidamente llamado, no se presentara al llamamiento en la fecha indicada sin haber comunicado causa justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato de trabajo por dimisión del mismo. Si concurriera causa justificada que impidiera a la persona trabajadora presentarse al llamamiento, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa de manera inmediata y, en cualquier caso, en las veinticuatro (24) horas siguientes a la recepción de la comunicación con el llamamiento o de la concurrencia de la causa que le impida presentarse al mismo, y en todo caso el mismo día en que debiera haberse iniciado el periodo de actividad para el que fue llamado. Se entenderá debidamente efectuado el llamamiento si la empresa acredita haberlo efectuado mediante la remisión de la comunicación a la dirección de correo electrónico y/o teléfono móvil comunicados a tal efecto por la persona trabajadora.

El personal fijo discontinuo que preste sus servicios en centros de trabajo de temporada, y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras esta circunstancia con fijación del tiempo estimado de prolongación.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de la persona trabajadora fija discontinua se llevará a cabo por escrito utilizando los modelos que figuran como anexos IV y V, respectivamente, en el presente Convenio. Copia básica de dicho llamamiento será facilitada a la representación legal de las personas trabajadoras. Así mismo, será comunicada por escrito a dicha representación la interrupción del contrato.

3. GARANTÍA DE OCUPACIÓN. Sin perjuicio de las necesidades productivas de la empresa, y como condición más beneficiosa, las personas trabajadoras que durante tres (3) años consecutivos hayan prestado servicios con contrato fijo discontinuo por un tiempo igual o superior a ciento ochenta y tres (183) días al año, la empresa adquirirá un compromiso de llamamiento anual de al menos seis (6) meses al año a partir del cuarto. La representación legal de las personas trabajadoras podrá solicitar a la empresa una relación nominal de aquellos contratos que hayan adquirido la garantía de un periodo mínimo de llamamiento.

La persona trabajadora fija discontinua que haya adquirido la garantía de llamamiento mínima anual, de acuerdo con el párrafo anterior, quedará exonerado de acudir a trabajar, sin pérdida de sus derechos con la empresa para ulteriores llamamientos, en los supuestos siguientes:

a) Cuando el llamamiento sea por un periodo inferior a siete (7) días continuados y la empresa haya cubierto el compromiso mínimo de ocupación si concurre alguna de las siguientes circunstancias de la persona trabajadora:

1. Que lo haya manifestado por escrito con anterioridad.
2. Que resida a más de 400 kilómetros del centro de trabajo.
3. Que esté trabajando en un empleo de mayor duración que el llamamiento efectuado, o tenga una jornada de trabajo superior cuando se trate de una persona trabajadora fija discontinua contratada a tiempo parcial. En estos dos últimos supuestos, el personal lo deberá acreditar fehacientemente.

b) Cuando la persona trabajadora cuente con un empleo concurrente de mayor duración temporal que el del llamamiento estimado, o tratándose de una persona trabajadora fija discontinua contratada a tiempo parcial tenga una jornada de trabajo superior, aunque la empresa no haya cubierto el periodo mínimo de ocupación anual. No obstante, el tiempo de llamamiento ofertado, aunque no se trabaje por opción de la persona trabajadora, se deducirá del compromiso de ocupación anual.

No serán de aplicación estas excepciones para acudir al llamamiento, cuando la actividad de la persona trabajadora sea precisamente la de prestar sus servicios regularmente en periodos de corta duración (fin de semana, vísperas de fiesta, etc.).

4. PREFERENCIAS. El personal fijo discontinuo accederá a la condición de persona trabajadora fija ordinaria con preferencia sobre otras personas trabajadoras contratadas a tiempo determinado o de nuevo ingreso, siempre que reúna las mismas condiciones que éstas y la capacitación necesaria para prestar tales servicios.

5. NOVACIÓN DE LOS CONTRATOS SUSCRITOS AL AMPARO DEL REAL DECRETO-LEY 15/1998.- La contratación suscrita bajo la modalidad de a tiempo parcial y fijo discontinuo suscrita durante la vigencia del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre (BOE del 28), y de conformidad con lo acordado en el Convenio Colectivo vigente antes de día 1 de abril de 2005, se entenderá referida a todos los efectos a lo dispuesto en el artículo 16 ET.

6. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO. Por aplicación de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 16.5 ET, y por entender las partes que se encuentra justificado debido a las peculiaridades de la actividad del sector, se podrán celebrar los contratos fijos discontinuos bajo la modalidad de a tiempo parcial, aplicándose en estos casos lo dispuesto en el artículo 12 ET.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas contratadas a tiempo parcial tendrán prioridad para el acceso a un puesto de trabajo vacante fijo discontinuo a tiempo completo correspondiente a su mismo grupo profesional, por orden de antigüedad y siempre que reúnan los requisitos exigidos por el puesto de trabajo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Artículo 13. CONTRATOS FORMATIVOS

1. En materia de contratos formativos será de aplicación lo dispuesto en el artículo 11 ET, y lo que, en su caso, se acuerde en el capítulo VI, del VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (en lo sucesivo, ALEH VI), o el que sea de aplicación y se encuentre vigente en cada momento.

La retribución de la persona trabajadora contratada mediante contratos de formación será del 75 por 100 y el 90 por 100, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para una persona trabajadora que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En cualquier caso, la retribución a percibir nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo que se esté realizando.

2. La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje se especifica en el anexo III del Convenio.

3. Los contratos formativos, a su finalización por desistimiento de la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario base más la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias fijado en este Convenio, por cada año de servicio.

La indemnización establecida en el párrafo anterior es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que, si se diera esta circunstancia, la empresa podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Artículo 14. INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona trabajadora, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de las demás personas trabajadoras de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad de la persona trabajadora y se contará con la asistencia de una persona integrante de la representación legal de las personas trabajadoras o, en caso de su imposibilidad de asistencia o de inexistencia en el centro de trabajo, de otra persona trabajadora de la empresa que esté presente, a elección de la persona afectada.

Artículo 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Estas materias se remiten al contenido de los capítulos segundo y tercero del ALEH VI.

Aquellas personas trabajadoras que permanezcan durante treinta meses consecutivos y efectivos de trabajo en la misma empresa, como «Asistente(a) preparador(a)/montador(a) de catering», a partir de trigésimo primer mes pasarán automáticamente a percibir la retribución de «preparador(a)/montador(a) de catering», sin perjuicio de que tengan que seguir realizando las mismas funciones.

Artículo 16. PLAZOS DE PREAVISO PARA DIMISIÓN Y DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del presente artículo, las personas trabajadoras, independientemente de la modalidad contractual que rija la relación laboral, incluidas las personas trabajadoras con contratos de duración determinada de hasta un año, que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de ésta expresamente y por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Personas trabajadoras de los niveles retributivos 1 y 2 del anexo III: cuarenta y cinco días.
B) Resto de personal: quince días.

El incumplimiento del anterior plazo supondrá la indemnización por parte de la persona trabajadora a la empresa por cuantía de un día de salario por cada día de retraso en el plazo de preaviso.

2. Cuando el contrato de trabajo de duración determinada sea superior al año, salvo el de la persona trabajadora interina y en los casos de interrupción de contrato de la persona trabajadora fija discontinua, la parte del contrato que formule la denuncia deberá notificar a la otra parte la terminación del mismo con al menos quince días de antelación. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará derecho a la persona trabajadora a ser indemnizada por la misma con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. El incumplimiento por la persona trabajadora de este plazo dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

3. Los ceses definitivos de personas trabajadoras fijas ordinarias y fijas discontinuas que se produzcan en la empresa, serán puestos en conocimiento de la representación legal de las mismas en el plazo máximo de diez días con indicación de la causa de los mismos.

Artículo 17. RECIBO DE FINIQUITO

La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El finiquito por extinción del contrato, o la liquidación del personal fijo discontinuo, se abonará el último día de trabajo, o en el plazo máximo de los siguientes quince días a contar desde la fecha del preaviso o denuncia, si la persona trabajadora que estando obligada a preavisar o denunciar según lo dispuesto en el artículo anterior, incumpliera esta obligación. El incumplimiento de esta obligación de abono, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día de salario por cada día de retraso, con el límite de quince días.

Si la propuesta de liquidación tuviera el carácter de finiquito se hará constar expresamente esta circunstancia, y en caso de discrepancia sobre las cantidades reflejadas en el mismo, la persona trabajadora lo podrá hacer constar expresamente en el propio recibo, consignando antes de su firma, la expresión «recibí y no conforme», pudiendo percibir la persona trabajadora las cantidades consignadas, en cuyo caso no tendrá valor liberatorio ni alcance de finiquito, quedando el derecho a reclamar las diferencias que consideren ante la jurisdicción competente.

En el supuesto de no existir discrepancia, la firma del recibo de finiquito bien sea con la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras o con la firma solo de la persona trabajadora, tendrá carácter liberatorio total para la empresa.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de una persona miembro de la representación legal de las mismas en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de la firma en su presencia, o consignando que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad bien por no desearlo o bien porque la empresa impidiese la presencia del mismo.

La liquidación de haberes correspondientes a la persona trabajadora fija discontinua, al finalizar cada periodo de actividad, se llevará a cabo con los trámites y garantías establecidos en este artículo.

Artículo 18. ESCALAFÓN DEL PERSONAL

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general del personal. Dentro del primer trimestre natural de cada año publicarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo dicho escalafón para el conocimiento y examen del personal de la plantilla. Los centros de trabajo de temporada, en el plazo de tres meses desde la reapertura, vendrán igualmente obligados a confeccionar dicho escalafón general del personal. Contra el citado escalafón, cabrá reclamación previa, en el plazo de un mes, ante la empresa, quien deberá contestar en el plazo de quince días. Una vez transcurrido este último plazo, la persona trabajadora podrá ejercitar la acción legal pertinente.

Artículo 19. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Las empresas afectadas por el presente Convenio estructurarán sus plantillas cumpliendo un porcentaje de contrataciones de carácter fijo ordinario o fijo discontinuo.

Las empresas en sus centros de trabajo mantendrán un promedio anual de plantilla fija ordinaria o fija discontinua, en función de los meses que desarrollen su actividad a lo largo del año natural, de al menos un 73 por ciento del total de la misma.

En los centros de trabajo que tengan de 6 a 25 personas trabajadoras este porcentaje será del 62 por ciento, computándose como plantilla a estos efectos las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que desempeñen su actividad en la empresa. Las fracciones se redondearán por defecto.

A efectos de determinar los porcentajes citados en los párrafos anteriores también se computarán como plantilla las personas trabajadoras contratadas como eventuales por circunstancias de la producción y mediante contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal.

No se computarán para dicho porcentaje los contratos de trabajo de sustitución y los de relevo.

Quedan excluidos de la aplicación del presente artículo las empresas o centros de trabajo de menos de seis personas trabajadoras y las empresas o centros de trabajo de nueva creación cualquiera que sea su número de personas trabajadoras, durante los tres primeros años del inicio de la actividad.

La Comisión Paritaria del Convenio velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, cuando así lo solicite cualquiera de las partes que la componen.

En el anexo VII del Convenio Colectivo se establece el modelo normalizado de tabla para el cálculo de los porcentajes de plantilla de personal contratado, que deberá confeccionarse por cada centro de trabajo afectado en los términos previstos en el presente artículo.

Artículo 20. CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

A fin de evitar discriminaciones en el salario y la competencia desleal en el sector a través de la externalización productiva, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios de las áreas de comedor-restaurante, bar, cocina, recepción, pisos y limpieza, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presten tales actividades o servicios, que éstos cumplirán con las personas trabajadoras prestadores de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el presente Convenio Colectivo, además de cumplir con los demás deberes previstos en los artículos 42 y 64 ET.

La empresa principal responderá subsidiariamente y, en su caso, solidariamente, de las obligaciones previstas en el presente artículo.

CAPITULO III
TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 21. JORNADA DE TRABAJO

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada anual a tiempo completo extrapolada al año queda establecida con arreglo a la fórmula siguiente:

365,00 días naturales

-31,00 días naturales vacaciones

-95,42 días de descanso semanal (1)

-14,00 días de fiesta laboral

224,58 días laborables

224,58 días laborables x 8 horas promedio día = 1.796 horas y 38 minutos anuales.

(1) 334 días ÷ 7 días = 47,71 semanas x 2 días descanso semanal = 95,42 días descanso semanal (en años bisiestos se sustituye 365 días por 366 días).

Artículo 22. CONTROL DE JORNADA

Las empresas reguladas por el presente Convenio garantizarán el registro diario de la jornada de trabajo que deberá registrar tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria, así como cualquier interrupción de ésta, los horarios, al objeto de computar correctamente el tiempo total de duración de su jornada laboral. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 34.9 ET.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 23. RÉGIMEN DE JORNADA

La jornada de trabajo podrá ser tanto partida o fraccionada como continuada. Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, si la jornada diaria continuada excediese de seis horas o de cuatro horas y media para aquellas menores de dieciocho años, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La jornada partida solo podrá fraccionarse en dos tramos, siendo la duración mínima entre los mismos de una hora. El tramo de trabajo no podrá ser nunca inferior a dos horas de duración.

La persona trabajadora contratadas a tiempo parcial con jornada continuada que exceda de seis horas diarias tendrán igualmente derecho a un descanso proporcional a su jornada, computable como tiempo de trabajo efectivo.

Siempre que haya rotación de turnos, se elaborará un cuadrante horario semanal que se pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras con un mínimo de siete (7) días de antelación. De manera simultánea, se informará por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras de estos turnos

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada persona trabajadora, de manera que, con siete (7) días de antelación al inicio de la semana planificada, pueda conocer y controlar la jornada a realizar.

En los horarios se especificará el nombre de cada persona trabajadora, el turno de trabajo diario en la Empresa y los tiempos de descanso y que, salvo por acuerdo con la persona trabajadora, solo podrá modificarse para atender ausencias o imprevistos p.ej. derivados de enfermedad, consultas y urgencias médicas, permisos retribuidos imprevistos, y causas de fuerza mayor. La comunicación del cambio se efectuará en el mismo momento en el que la Empresa conozca la existencia del imprevisto y se procurará la pertinente rotación para que estos cambios se repartan equitativamente entre las personas trabajadoras

Tanto en materia de jornada como de turnos, se respetarán las condiciones reconocidas a las personas trabajadoras, como establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo o hija, con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrá derecho a adaptar su jornada de trabajo a los horarios de los centros educativos, tanto especiales como ordinarios, siempre que dicha adaptación no produzca, a juicio de la empresa, un deterioro en la organización del trabajo.

Cuando el contrato sea a tiempo parcial y conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de las demás personas trabajadoras a tiempo completo, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo.

En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

Artículo 24. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o mercancía: realización obligatoria.

b) Horas extraordinarias y necesarias por servicios imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza específica del sector: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La empresa informará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 ET, se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente.

Las horas extraordinarias serán abonadas según el valor fijado en la tabla que recoge el anexo III del Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo, salvo condición más beneficiosa.

Artículo 25. DESCANSO SEMANAL

La semana laboral se considera el periodo de siete días consecutivos.

El régimen de descanso semanal es el siguiente:

a) El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, salvo pacto en contrario entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, la mayoría de las personas trabajadoras afectadas.
b) Las personas trabajadoras tendrán derecho, al menos, a un descanso dominical al mes, al que se le unirá, alternativamente, el lunes o el sábado, salvando aquellos casos que ya se viniera descansando en sábado y domingo, organizándose el mismo de forma rotatoria.
c) La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo con edad inferior a seis años, tendrá la opción de descansar los dos días semanales durante el sábado y el domingo, siempre que en dichos días no esté ausente un número de personas adscritas al departamento al que pertenezca la persona trabajadora interesada que, a juicio de la empresa, sufra deterioro el servicio del mismo. Esta preferencia desaparecerá automáticamente cuando los hijos cumplan seis años de edad.

Artículo 26. FIESTAS LABORALES

Para la persona trabajadora fija ordinaria y fija discontinua, las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable de cada año natural, determinadas como tales en el artículo 37.2 ET, que tendrán, por lo general la consideración en el sector de día efectivo de trabajo, cuando se trabajen, se compensarán, de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de alguna de las formas siguientes:

a) Añadidas a las vacaciones anuales agregando tantos días como fiestas trabajadas.
b) Disfrutadas de forma conjunta en otro periodo distinto al de vacaciones.
c) Disfrutadas como descanso compensatorio acumulado al descanso semanal.
d) Abonadas de conformidad a la tabla recogida en el anexo III del Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo.

En defecto de pacto o acuerdo, las partes podrán elegir la forma de compensación, correspondiendo a la persona trabajadora hacerlo sobre dos tercios de las fiestas y el otro tercio restante a la empresa, pero sólo entre alguna de las modalidades previstas en las letras a) y d) del presente artículo, redondeándose las fracciones en más si es igual o superior a cinco el decimal resultante, o menos si es inferior.

Los trabajadores y las trabajadoras, dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, comunicarán por escrito al empresario, la opción de compensación elegida para el año siguiente.

Las fiestas laborales coincidentes con días de descanso semanal o con el disfrute de vacaciones, serán compensadas con alguna de las formas previstas en el presente artículo, entendiéndose a estos exclusivos efectos como trabajadas.

Cuando los festivos se disfruten de forma continuada se compensarán con días laborables no coincidentes con días que hubieren correspondido al descanso semanal de la persona trabajadora, de forma que cuando se trate de catorce días festivos anuales ininterrumpidos se añadirán los cuatro días de descanso semanal que hubieran correspondido a dicho periodo, resultando entonces dieciocho días naturales, o la parte proporcional que corresponda al total de las fiestas acumuladas.

Excepto en los casos en que la actividad de los centros de trabajo tenga por costumbre el cierre de sus instalaciones en domingos y festivos, las fiestas señaladas legalmente se presumirán como trabajadas a efectos de su compensación, salvo que se pruebe lo contrario.

Como regla general las fiestas trabajadas por las personas trabajadoras contratadas a tiempo determinado se compensarán económicamente, de acuerdo con los valores fijados en el anexo III «tabla cuantía compensación fiestas» para cada uno de los años de vigencia del Convenio, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y la persona trabajadora.

En aquellas empresas que a 31 de marzo de 1995, las personas trabajadoras vinieran percibiendo cantidad superior a la establecida en virtud del presente artículo por la compensación prevista en la letra d), les será respetada dicha cuantía, si bien, no verán incrementado su valor por ulteriores incrementos del salario hasta tanto en cuanto sean alcanzados por las cuantías determinadas en el anexo III antes citado.

Artículo 27. VACACIONES

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas de treinta y un días naturales. Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural o, como máximo y de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, dentro del primer trimestre del año siguiente, a cuyos efectos la empresa emitirá reconocimiento escrito de deuda donde constarán los días pendientes de vacaciones y al año al que correspondan. En este supuesto la empresa informará previamente y por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las vacaciones podrán fraccionarse una o más veces de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que se hubieran incorporado en el transcurso del año a la empresa tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia, o, como máximo y de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, dentro del primer trimestre del año siguiente, a cuyos efectos la empresa emitirá reconocimiento escrito de deuda donde constarán los días pendientes de vacaciones.

En el caso de personas trabajadoras con contrato temporal que finalice vencido el año natural en que fueron contratados, tendrán derecho a la compensación económica o en descanso de las vacaciones correspondientes, tanto del año de ingreso como del año del cese, salvo de aquellas que ya se hubieran disfrutado.

El inicio del periodo vacacional no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma que en estos casos se entenderá iniciadas las vacaciones el día siguiente a dicho descanso. Si la finalización de las vacaciones coincidiera sin solución de continuidad con el descanso semanal de la persona trabajadora, previamente establecido como días de descanso, la reincorporación al trabajo se producirá después del mismo.

La persona trabajadora comunicará a la empresa en la primera quincena del mes de noviembre el periodo de vacaciones que proponen disfrutar el año siguiente, y la empresa, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, confeccionará en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del año siguiente. En todo caso la persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

Por aplicación de los dispuesto en el artículo 38.3 ET, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal (en lo sucesivo, I.T.) derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del mismo texto estatutario, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, fijándose el nuevo periodo de común acuerdo entre las partes.

También por aplicación de los dispuesto en el artículo 38.3 ET, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una I.T. derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el periodo de I.T. coincidente con el periodo de vacaciones la persona trabajadora no compareciera a los reconocimientos médicos a que fuera citado por la empresa al amparo del apartado 4 del artículo 20 ET, se extinguirá cualquier obligación empresarial de complementar las prestaciones económicas a su cargo durante todo el proceso de duración de la incapacidad.

Cuando por cese de la persona trabajadora en la empresa sin haber podido disfrutar sus días de vacaciones se compense económicamente la falta de su disfrute, la retribución correspondiente a cada día de vacaciones estará integrada por el salario base, complemento *ad personam* de antigüedad, en su caso, y complementos mensuales consolidados.

De igual modo, la empresa podrá descontar del finiquito al que tuviera derecho la persona trabajadora, el importe correspondiente a la retribución de las vacaciones que se le hubieran abonado en exceso, es decir, cuando hubiera disfrutado un periodo total de vacacione superior al que le hubiera correspondido por la parte proporcional del año que estuvo de alta en la empresa.

Las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas, así como los contratadas temporalmente, se les compensarán las vacaciones al final del periodo de llamamiento o contratación, económicamente o en descanso, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 28. PERMISOS RETRIBUIDOS

1. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o registro de pareja de hecho.
b) Cuatro días por el nacimiento de hijo, solo en caso de no tener el periodo de carencia exigido en cada momento para lucrar la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado de menor.
c) Tres 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.
d) Cinco días por el 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.
e) Un día por celebración de matrimonio, civil o religioso, bautizo o comunión de los

hijos o hijas de la persona trabajadora, u otra celebración de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos o hijas de la persona trabajadora, en número y límites temporales homogéneos con otras religiones.

f) Un día por matrimonio de hermanos, hermanas o progenitores de la persona trabajadora.
g) Un día por traslado del domicilio habitual.
h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
i) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros oficiales de formación académica o profesional, cuando curse con regularidad estudios en dichas disciplinas, siendo retribuidos los diez primeros días del año y computándose como parte de vacaciones los que excedan.
j) 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, y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
l) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán disponer de un día de permiso retribuido para asuntos propios, retribuido y no recuperable dentro de la jornada laboral. Este permiso será solicitado con al menos un preaviso de diez días y su concesión será automática salvo que en el día solicitado haya un número coincidente de personas trabajadoras ausentes que pueda alterar gravemente el normal funcionamiento del proceso productivo.
m) 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 aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Procederá la concesión de los permisos reflejados en las letras c), d) y e) cuando se trate de uniones de hecho formalizadas conforme a la Ley 5/2012, de 15 de octubre, de la Comunitat Valenciana («DOCV» núm. 6.884, de 18/10/2012), o conforme a la normativa que pudiera resultar vigente y de aplicación en cada momento, y siempre que previamente hayan declarado esta situación a la empresa aportando el oportuno certificado.

En los casos previstos en las letras e) y f), cuando por tales motivos, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se aumentará en

un día si el hecho se produce a más de 75 kilómetros de distancia y dos días, a más de 200 kilómetros de distancia, respectivamente, de la localidad de residencia de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas previstas en las letras b) y c) del presente artículo, podrán disfrutar de siete días naturales de vacaciones acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

2. De conformidad con lo establecido legalmente, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor hasta que cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso se regirá por los términos siguientes:

a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET y, en su caso, vacaciones.
b) La trabajadora o el trabajador deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.
d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer

un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3. Así mismo, las partes podrán acordar la concesión de permisos o licencias no retribuidas en los términos que convengan.

Artículo 29. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 5 y 6 del artículo 37 ET, se establece lo siguiente:

1. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, cualquier progenitor, como persona trabajadora, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su

cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de

ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, prevista en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, hombre o mujer, salvo casos de fuerza mayor, deberá avisar por escrito a la empresa con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

4. Quienes tengan derecho a las reducciones de jornada previstas en este artículo, podrán convenir con su empresa, al objeto de evitar dicha reducción de jornada, la adaptación del horario de trabajo a estas circunstancias personales, siempre que la misma sea organizativa o productivamente posible y queden preservados los cuidados objeto de estos preceptos.

CAPITULO IV

EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 30. EXCEDENCIAS

Las situaciones de excedencia podrán tener lugar en los supuestos siguientes:

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA. Se reconoce el derecho a excedencia voluntaria para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, siempre que lleve al servicio de la empresa un mínimo de un año de trabajo efectivo. La permanencia en la situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia voluntaria quedará sujeta a las siguientes condiciones:

a) Deberá solicitarse por escrito con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha de comienzo de la excedencia que será cuando la empresa por escrito le reconozca el derecho.

b) La excedencia se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando baja la persona trabajadora durante su vigencia y sin que se compute a ningún efecto el citado periodo de tiempo incluido el de antigüedad.
c) Durante la excedencia, la persona trabajadora no podrá incurrir en concurrencia desleal, en empresa propia o ajena de la misma actividad y término municipal, en los términos previstos en el artículo 5 d) ET.
d) La persona excedente que no solicite el reingreso por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia causará baja definitiva en la empresa.
e) La persona excedente, a la finalización de su periodo de excedencia, cumplido el requisito anterior, tendrá derecho a incorporarse a la misma, ocupando la primera vacante de su mismo puesto de trabajo o grupo profesional que se produzca.
f) La excedencia tendrá la vigencia del plazo solicitado, siendo prorrogable sólo si existe acuerdo entre las partes y hasta el máximo de cinco años, sin que proceda el reingreso hasta que haya finalizado el íntegro plazo de duración de dicha situación, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

2. EXCEDENCIAS ESPECIALES. Puede ser por las siguientes causas:

A) EXCEDENCIA ESPECIAL POR CUIDADO DE FAMILIARES. De conformidad a lo dispuesto en el párrafo segundo, del apartado 3, del artículo 46 ET, la persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

B) EXCEDENCIA ESPECIAL POR CUIDADO DE HIJOS. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia y la contemplada en la letra A) de este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un

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

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

C) EXCEDENCIA ESPECIAL POR DEFUNCIÓN. Se reconoce al personal fijo ordinario o fijo discontinuo afectado por el presente Convenio el derecho a la excedencia especial por defunción del cónyuge, padres o hijos, siempre que concurran circunstancias excepcionales y acredite documentalmente las consecuencias derivadas de esta situación. La permanencia en la misma no podrá ser por un plazo inferior a tres meses ni superior a un año.

Esta excedencia quedará sujeta a los requisitos establecidos en este artículo para la reserva del puesto de trabajo.

D) EXCEDENCIA PARA CURSAR ESTUDIOS. Se reconoce el derecho de la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad, en aquellos centros de trabajo con

plantilla igual o superior a diez personas trabajadoras, a solicitar una excedencia especial para cursar estudios profesionales en centros oficiales y en disciplinas o materias relacionadas directamente con la actividad de la empresa, por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a nueve meses, con reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia no podrá solicitarse por la misma persona hasta que hayan transcurridos al menos cuatro años desde su reingreso por esta excedencia o por la voluntaria, salvo pacto en contrario.

No procederá esta situación de excedencia cuando la esté disfrutando simultáneamente un porcentaje de plantilla igual o superior al 5 por ciento del personal.

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

4. OTRAS EXCEDENCIAS. En empresas con centros de trabajo con más de diez personas trabajadoras, el personal fijo o fijo discontinuo con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia por alguno de los motivos y con las condiciones siguientes:

a) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.
b) Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y solo podrá solicitarse una vez.

5. Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato suspendido con arreglo a lo legalmente establecido. En todo lo no previsto en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en esta materia.

Artículo 31. LICENCIA RETRIBUIDA POR FIDELIDAD Y VINCULACIÓN

La persona trabajadora tendrá derecho a un régimen de licencia retribuida por fidelidad y vinculación en la empresa según los términos siguientes:

Así, cuando la persona trabajadora, con 60 años y, como máximo, hasta la edad mínima ordinaria de jubilación vigente en cada momento, desee cesar voluntariamente en la empresa a partir de dichas edades, tendrá derecho a que se le conceda una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala:

- Cuando lleve 10 años de servicio en la empresa: 2 meses de licencia.
- Cuando lleve 15 años de servicio en la empresa: 3 meses de licencia.
- Cuando lleve 20 años de servicio en la empresa: 4 meses de licencia.
- Cuando lleve 25 años de servicio en la empresa: 5 meses de licencia.
- Cuando lleve 30 años de servicio en la empresa: 6 meses de licencia.

La persona trabajadora podrá acogerse a esta licencia mientras tenga alguna de las edades citadas, teniendo derecho al disfrute íntegro del periodo que le corresponda.

Durante la referida situación de licencia la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario base, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el presente Convenio.

La persona trabajadora que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo preavisará por escrito a la empresa con, al menos, quince días de antelación.

Se faculta a la Comisión Paritaria del presente Convenio a adecuar lo dispuesto en este artículo a cualquier modificación legal que pudiera afectar al mismo.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 32. ESTRUCTURA DEL SALARIO

El salario base mensual que determina el presente Convenio es el fijado en el anexo III en cada nivel retributivo para cada puesto de trabajo y según la categoría del establecimiento como viene determinada en el anexo I.

Además del salario base, están los complementos: plus de nocturnidad, plus de peligrosidad en empresas de catering, plus de responsabilidad para empresas prestadoras de servicios a comedores escolares y plus de penosidad en empresas prestadoras de servicios a establecimientos sanitarios, compensación por manutención, más las gratificaciones extraordinarias de verano, navidad y octubre, así como el complemento *ad personam* por antigüedad según lo previsto en la disposición adicional primera del presente convenio, sin perjuicio de los complementos pactados o que se puedan pactar en el contrato de trabajo en función de lo establecido en el artículo 26 ET.

El pago de atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio, en su caso, deberá haberse producido no más tarde de la nómina del mes siguiente al de publicación del texto del convenio colectivo en el BOPA.

Artículo 33. PERIODO RETRIBUTIVO Y ANTICIPOS

Los periodos retributivos para las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio serán mensuales y, en consecuencia, cuantos emolumentos les corresponda percibir serán abonados de forma mensual, sin perjuicio de los anticipos que las empresas estén obligadas a satisfacer.

Las personas trabajadoras tienen derecho al abono de anticipos con cargo a sus haberes devengados, que no podrán exceder del 90 por ciento de los mismos.

El interés por mora en el pago del salario será del 10 por ciento de lo adeudado.

Artículo 34. PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad retribuirá a la persona trabajadora de forma específica el trabajo realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, en aquellas actividades que desarrollen sus horarios tanto diurna como nocturnamente.

El importe del citado plus no tendrá carácter consolidable y será absorbible y compensable con los complementos o pluses que estén abonando las empresas en concepto de nocturnidad. El importe de este plus no se devengará durante el periodo de vacaciones.

Cualquier modificación legal o convencional sectorial de ámbito superior sobre esta materia deberá ser objeto de estudio y si cabe reconsideración para adecuarlo a la normativa sobrevenida.

En el anexo III del Convenio se fija la «tabla del valor del plus de nocturnidad por hora trabajada», para cada uno de los años de vigencia del mismo.

El plus de nocturnidad está calculado de acuerdo con la fórmula siguiente: salario base ÷ 30 días = salario día ÷ 8 horas = valor hora x 20% = plus nocturnidad por hora trabajada.

Artículo 35. PLUS DE PELIGROSIDAD (sólo empresas de catering)

Se establece un plus de peligrosidad que afectará a las empresas de catering consistente en un 10 por ciento del salario base.

Artículo 36. PLUS DE RESPONSABILIDAD (sólo empresas prestadoras de servicios a comedores escolares)

La persona trabajadora que preste servicios en comedores escolares y, además de realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, esté encargado de tareas de gestión (control de mercancías, inventarios, pedidos, etc.), la empresa le abonará un plus de responsabilidad mensual de cincuenta y seis euros con cuarenta y seis céntimos (56,46 €).

Al personal que por dichas tareas viniera percibiendo una cantidad superior le será respetada en los términos pactados. Tal cantidad será absorbible y compensable. No procederá el pago de este plus al personal que realizando estas tareas ocupe puestos de trabajo de jefatura o subjefatura de cocina o jefe o jefa de partida.

Artículo 37. PLUS DE PENOSIDAD (sólo empresas prestadoras de servicios a establecimientos sanitarios)

El personal afectado por este Convenio que preste servicios en centros sanitarios percibirá un plus de penosidad consistente en un cinco por ciento del salario base.

Artículo 38. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se devengarán y abonarán a las personas trabajadoras las gratificaciones extraordinarias siguientes:

a) VERANO Y NAVIDAD. Las personas trabajadoras percibirán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad del salario base, incrementadas, en su caso, con el complemento *ad personam* de antigüedad, cada una de ellas, a abonar en las fechas 10 de julio y 10 de diciembre, respectivamente, salvo que las partes acuerden, en el ámbito de la empresa otra modalidad de abono. El devengo de estas gratificaciones se producirá, la de verano de 1 de julio al 30 de junio del año siguiente y la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

b) OCTUBRE. Las personas trabajadoras percibirán una gratificación extraordinaria en cuantía fija e igual para todos los niveles salariales, a abonar el día 10 de octubre, salvo que las partes acuerden en el ámbito de cada empresa otra modalidad de abono. Esta gratificación será de de mil ciento cuarenta y dos euros con cuatro céntimos (1.142,04 €).

   Esta gratificación podrá ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo suscrito entre la empresa y la representación legal de la personas trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras. El devengo de esta paga se producirá en el periodo 1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente

c) La persona trabajadora que ingrese y/o cese en la empresa durante el transcurso del año devengará la parte proporcional correspondiente a cada una de las citadas gratificaciones, en función del tiempo trabajado. Si la persona trabajadora cesara después del vencimiento de pago de la gratificación y antes de la fecha de finalización del devengo, la empresa podrá practicar las correspondientes deducciones de la liquidación a efectuar o reclamar el importe correspondiente.

Artículo 39. REVISIÓN SALARIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Las partes acuerdan expresamente que tanto los salarios base como los complementos salariales y extrasalariales contemplados en este Convenio, se actualizarán de la siguiente manera:

Para el año 2023 el incremento será de un 4% calculado sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Para el año 2024 el incremento será de un 3% calculado sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023

Para el año 2025 el incremento será de un 3% calculado sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2024.

Para el año 2026 el incremento será de un 2% calculado sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025.

Del mismo modo y a los efectos de incluir una cláusula de revisión por el posible desvío de la inflación sobre los incrementos pactados, las partes acuerdan que:

Si el IPC anual registrado a nivel nacional durante el año 2023 fuera superior al 4%, el exceso registrado hasta el límite de 1 punto se aplicaría a las tablas del año 2023 antes de proceder a la revisión anual prevista para el año 2024.

Si el IPC anual registrado a nivel nacional durante el año 2024 fuera superior al 3%, el exceso registrado hasta el límite de 1 punto se aplicaría a las tablas del año 2024 antes de proceder a la revisión anual prevista para el año 2025.

Si el IPC anual registrado a nivel nacional durante el año 2025 fuera superior al 3%, el exceso registrado hasta el límite de 1 punto se aplicaría a las tablas del año 2025 antes de proceder a la revisión anual prevista para el año 2026.

En el año 2026 no se aplicará ninguna corrección en función del IPC.

En el anexo III se contiene la tabla retributiva, con el citado incremento en todos los conceptos, para la anualidad 2023, mientras que las tablas retributivas para los siguientes años de vigencia del presente Convenio, serán aprobadas por la Comisión Paritaria del presente Convenio, facultándose expresamente a la misma para ello.

Artículo 40. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Las personas trabajadoras tratarán de comunicar a la empresa, a la mayor brevedad posible, dentro de sus posibilidades y por cualquier medio que consideren oportuno su

situación de incapacidad temporal. Del mismo modo, la persona trabajadora informará a la empresa de su alta y, en todo caso, se reincorporará al trabajo en el día siguiente al del alta.

Cuando la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), regirán las siguientes normas:

a) La empresa abonará una mejora económica equivalente al 25 por 100 de la suma del salario base de Convenio, la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, el complemento *ad personam* por antigüedad y aquellos otros complementos salariales consolidados, entendiendo como tales los que así estén pactados y que se hayan venido percibiendo regularmente, al menos, durante los últimos seis meses, en su caso, y siempre que tenga derecho a tales prestaciones, desde la fecha que inicie el percibo de las prestaciones de la Seguridad Social. Se entiende que dicha mejora económica complementará en los términos expresados anteriormente la prestación a cargo de la Seguridad Social, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y de la propia empresa.
b) Si la prestación económica de la Seguridad Social es igual o superior a la suma del salario base de Convenio, la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, el complemento *ad personam* por antigüedad y los complementos consolidados, la persona trabajadora percibirá la misma, no teniendo la empresa que hacer pago alguno.
c) En estas situaciones, la empresa abonará los tres primeros días de baja a razón del 50 por 100 del salario citado.
d) El derecho a los complementos con cargo a la empresa cesará en el momento que la misma sustituya a la persona trabajadora mediante la contratación expresa de un interino, excepto en las situaciones del apartado c) y, en todo caso, al cumplirse doce meses de baja.

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho en todo caso y con el límite de doce meses al complemento previsto en el apartado a) del presente artículo. En aquellos supuestos que la persona trabajadora perciba una indemnización civil derivada de un accidente de trabajo in itinere rembolsará a la empresa la cuantía percibida en concepto del complemento de la empresa con cargo a dicha indemnización.

En todo caso cesará la obligación de abonar el complemento cuando la persona trabajadora sea dada de alta médica antes del agotamiento de los doce meses, en su caso, a contar desde la fecha de baja, por informe propuesta para causar una incapacidad permanente.

La empresa podrá verificar el estado de incapacidad de la persona trabajadora que sea alegado por éstos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos a los complementos establecidos en este artículo con cargo a la empresa mientras la persona trabajadora no se someta al citado reconocimiento.

Si se produjeran cambios normativos en el régimen jurídico que afectase a las cuantías o duración de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, la Comisión Paritaria del Convenio deberá proceder a las oportunas adaptaciones del presente artículo a la legislación sobrevenida.

CAPITULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y ROPA DE TRABAJO

Artículo 41. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las empresas se comprometen a colaborar estrechamente con la representación legal de las personas trabajadoras en un marco de mutua confianza, para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito del Convenio y al cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo, LPRL), pactando a tal efecto lo siguiente:

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las empresas y las personas trabajadoras incluidos en el ámbito del sector de hostelería y afectados por el presente Convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los mismas a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la LPRL y sus disposiciones de desarrollo reglamentario, así como en las normas que, aunque no teniendo carácter directamente laboral, contengan reglas relativas a la realización del trabajo en condiciones de seguridad.

2. COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA. Dentro del plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio en el BOPA, las organizaciones firmantes del mismo procederán a constituir esta Comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación

sindical y cuatro miembros por la representación empresarial.

En dicha Comisión podrán integrarse con el fin de facilitar el asesoramiento técnico y adecuado a las partes, y con voz pero sin voto, dos asesores técnicos por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

3. EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN. La empresa deberá proporcionar a sus personas trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

4. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. Al amparo del presente artículo, del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y del 35.4 de la LPRL, se constituye la figura de la Delegación Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, Tiene la característica de no estar vinculado directamente a una empresa o centro de trabajo, y su actuación se desarrolla en el ámbito de aquellas empresas a las que se aplique el presente convenio, y en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, o no se haya designado delegado/a de prevención o no se haya constituido el comité de seguridad y salud.

Las personas integrantes de la Delegación Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser designadas por las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo y comunicado a la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector de la Hostelería, siempre que cumplan los requisitos que pudieran establecerse en la normativa de aplicación.

En cualquier caso, serán nombrados dentro del plazo máximo de un mes desde la constitución de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector de Hostelería.

La Delegación Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las siguientes facultades y competencias:

- Colaborar en la vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

- Proponer a la dirección de la empresa y a las personas trabajadoras de la misma, acciones para la mejora de la prevención de riesgos laborales.

- Desarrollar acciones para promover la integración de la prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4, 26.2 y 26.4 de la LPRL.

- Divulgar contenidos relacionados con el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, fundamentalmente la específica de aplicación al sector.

- Realizar actuaciones que permitan dar a conocer buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo y contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo.

- Estudiar accidentes, daños graves e incidentes con riesgo grave acaecidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

- Promocionar y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la puesta en práctica de la normativa preventiva con perspectiva de género.

- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas del sector.

- Tener acceso con las limitaciones previstas en la LPRL a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo, en cuyo caso y conforme a lo expresamente establecido en los artículos 65.2 del Estatuto de los Trabajadores y 37.3 de la LPRL, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

- Acompañar a los técnicos designados por la empresa para las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.

- Realizar estudios que determinen objetivamente las cargas de ritmos de trabajo con medición de tiempos de trabajo para garantizar que las labores, en especial de las camareras de pisos, sea asumibles en los términos que, en cada empresa, se consensuen entre el Comité Provincial, el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo y la empresa.

- Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 16 de la LPRL y favorecer la seguridad y salud en el trabajo en las empresas del sector, realizar conjuntamente con la empresa o con su autorización, una Evaluación Específica de Riesgos Ergonómicos con vistas a la prevención de trastornos musculo esqueléticos de las personas trabajadoras

Artículo 41 BIS. RITMOS DE TRABAJO EN ESPECIAL PARA CAMARERA/O DE PISOS.

Los ritmos de trabajo que se fijen para las funciones propias de esta función profesional deberán tener en cuenta las exigencias establecidas en el presente Convenio en materia de jornada laboral. En aquellos centros de trabajo en los que las épocas de mayor actividad estacional (semana santa, época estival, navidad, etc.) supongan un incremento extraordinario en la limpieza de habitaciones, aumento de camas supletorias, etcétera, y aumenten por ello los volúmenes de producción y por consiguiente los ritmos de trabajo, la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, la mayoría de los camareros de pisos y camareras de pisos, podrán pactar con la empresa las medidas que procedan en cada caso adecuadas a las distintas circunstancias, para que en esos momentos en que se vea incrementada la carga de trabajo por entradas, salidas o cualquier otra circunstancia similar, se adecúe la plantilla de tal modo que el volumen de trabajo diario habitual no se vea considerablemente incrementado. En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria del Convenio queda habilitada para intervenir a requerimiento de cualquier parte firmante o afectada por el ámbito de aplicación del Convenio que denuncie la inobservancia de las citadas exigencias, instruyendo el oportuno expediente y llevando a cabo cuantas actuaciones sean precisas para resolver las posibles discrepancias existentes. La Comisión dispondrá de un plazo de 30 días naturales para concluir sus actuaciones.

Artículo 42. FORMACIÓN EN HIGIENE ALIMENTARIA

De conformidad con 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, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos, la responsabilidad de la formación en materia de higiene alimentaria recae en las empresas del sector, que garantizarán que los manipuladores de alimentos dispongan de esa formación de acuerdo con su actividad laboral.

Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral o, en su defecto, la persona trabajadora tendrá derecho a que se les compense el tiempo invertido, con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción de la empresa.

Los gastos derivados de esta formación obligatoria en higiene alimentaria serán asumidos íntegramente por las empresas.

La ausencia injustificada de las personas trabajadoras a los cursos obligatorios de formación en higiene alimentaria será asimilada y considerada como ausencia injustificada al trabajo y, por lo tanto, sancionada con la gravedad que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo octavo del ALEH VI.

Artículo 43. MANUTENCIÓN

Los establecimientos que sirvan comidas dispensarán a las personas trabajadoras a su servicio manutención sana, suficiente y de igual calidad para todas ellas, durante el tiempo que presten sus servicios. Las empresas no podrán practicar deducción alguna a los mismos por dicha manutención, salvo la correspondiente a la aportación a cargo de la persona trabajadora por la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, así como la persona trabajadora tampoco podrá solicitar compensación económica alguna por no hacer uso de tal servicio.

Con carácter general, la valoración del coste medio de la manutención, para aquellas personas trabajadoras que hagan uso del servicio de comedor, conforme a los módulos de cuantificación establecidos en la letra b), del apartado 1, del artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, modificado por el

Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, queda fijada durante la vigencia del presente Convenio en veintidós euros con veinticuatro céntimos mensuales (22,24 euros), que se corresponde con una cuantía anual de doscientos sesenta y seis euros con ochenta y dos céntimos (266,82 euros).

Artículo 44. DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS

Las empresas facilitarán a sus personas trabajadoras los útiles y herramientas necesarios para su trabajo.

Artículo 45. FORMACIÓN CONTINUA

1. En el marco de lo dispuesto legalmente en esta materia y lo regulado en el ALEH VI, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan desarrollar, a través de la Comisión Paritaria del mismo, las siguientes actuaciones:

a) Sensibilizar a sus representados sobre la necesidad de incentivar y desarrollar la formación profesional en todos los niveles como medio óptimo de conseguir la modernización y consolidación del sector.
b) Promover el conocimiento de los instrumentos previstos en los acuerdos sobre formación de personas trabajadoras y autónomos del sector.
c) Estimular el acceso de las empresas y personas trabajadoras afectados por este Convenio a los recursos disponibles por aplicación del sistema de Formación Continua.
d) Velar por el cumplimiento en el ámbito de aplicación de este Convenio de los criterios de prioridad en la elaboración de planes de formación establecidos en el ALEH VI. A tal fin:

    1. Informarán a la Comisión Paritaria sobre las iniciativas de formación que promuevan.
    2. Podrán, si así se acuerda, emitir recomendaciones sobre las mayores necesidades detectadas dentro de las prioridades sectoriales.
    3. Podrán, si así se acuerda, promover planes agrupados de carácter conjunto para la atención de dichas necesidades.

e) Promover, si así se acuerda, acciones específicas, estudios e investigaciones para fomentar la adecuación de la formación reglada a las necesidades del sector, el fomento de la calidad formativa, la respuesta a nuevas cualificaciones, etcétera.
f) Mediar, si así se solicita, sobre las discrepancias habidas entre la representación

legal de las personas trabajadoras y la empresa sobre el plan de formación de ésta.

2. La asistencia de la persona trabajadora a los cursos de formación continua programada por la empresa será obligatoria, excepto si los mismos se encuentran en situación de vacaciones, permisos retribuidos, festivos acumulados o cuando se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las razones legalmente previstas. Si estos cursos son realizados fuera del horario laboral de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción de la empresa.

La ausencia injustificada de la persona trabajadora a un curso de formación presencial será asimilada y considerada como ausencia injustificada al trabajo y, por lo tanto, sancionada con la gravedad que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo octavo del ALEH VI.

Artículo 46. ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria de los mismos o, en caso contrario, a su compensación en metálico.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se fijarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropas de trabajo que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de las empresas y durante la jornada de trabajo. Cuando las empresas ofrezcan varias opciones de uniformidad, especialmente en los casos en los que se permita falda o pantalón, cada persona trabajadora tendrá derecho a optar por cualquiera de las diferentes opciones ofrecidas por la empresa.

La Comisión Paritaria recabará información, durante el periodo de vigencia del Convenio, sobre los diferentes usos y costumbres en materia de uniformes y ropas de trabajo, así como de su duración media, al objeto de establecer criterios objetivos sobre número, tipo y duración de las prendas.

En caso de no facilitarse el uniforme o la ropa de trabajo exigida por la empresa la compensación en metálico será de la cuantía mensual que se fija en este artículo. Así mismo, las empresas que exijan un modelo o color determinado de calzado, podrán optar entre su entrega al personal o a su compensación económica por mes de servicio con las cuantías que se fijan a continuación:

UNIFORMIDAD Y ROPA DE TRABAJO AÑO 2023

Personal con esmoquin o traje chaqueta	Personal de mostrador o sala sin chaqueta y personal de cocina	Resto de personal	Zapatos de cuero o similar	Zapatillas de tela o similar
25,00 €	18,42 €	10,86 €	5,79 €	2,91 €

Aquel personal que, por limpieza de ropa, viniera percibiendo la cantidad de tres euros y setenta y dos céntimos (3,72 €) mensuales derivadas del Convenio que finalizó su vigencia el día 31 de marzo de 1995, les será respetada como derecho personal adquirido. No obstante, dicha cantidad no será objeto de revisión en el futuro, así como tampoco será absorbible ni compensable.

Las empresas se harán cargo de la limpieza de la uniformidad siempre que las mismas tuvieran servicio propio de lavandería, cuando se facilite la uniformidad. Y, en todo caso, sin consolidar derecho alguno, esta situación graciable cesará si desaparece dicho servicio propio. Quedarán a salvo aquellas situaciones o acuerdos más beneficiosos que ya estuvieran implantados en las empresas en esta materia.

CAPITULO VII

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 47. SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán concertada una póliza de seguro que garantice a las personas trabajadoras un capital de veinticinco mil euros (25.000 €) a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, siempre que no se produzca suspensión con reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en el apartado 2, del artículo 48 ET, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento

mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado.

La representación legal de las personas trabajadoras conocerá el contenido de la póliza suscrita a este efecto.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligados al pago del capital citado caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

Artículo 48. AYUDA ECONÓMICA POR MATRIMONIO

La persona trabajadora que opte por seguir trabajando en la empresa después de haber contraído matrimonio percibirá, por una única vez, una ayuda económica con cargo a la empresa, siempre que lleve como mínimo dos años al servicio en la empresa, por un importe de doscientos cuarenta y un euros con sesenta y nueve céntimos (241,69 euros).

CAPITULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 49. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

En materia de derechos de representación colectiva se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes particularidades:

a) CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS. Se incrementan en cinco horas los tramos previstos en el artículo 68 e) ET, con el tope en todo caso de cuarenta horas mensuales.

b) ACUMULACIÓN DEL CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS. Los miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados y delegadas de personal de cada centro de trabajo, así como los delegados y delegadas sindicales con horas

retribuidas, en su caso, podrán ceder todo o parte del crédito de horas en uno o varios de sus componentes.

Dicha cesión y acumulación se comunicará a la empresa con al menos quince días de antelación al periodo en que se inicie la acumulación de horas, que tendrá una duración mínima de un mes natural, y se mantendrá vigente hasta nueva comunicación de la persona trabajadora al efecto, siempre que conserve el derecho a la acumulación de las horas comunicadas inicialmente, y que deberá efectuar con una antelación mínimo de un mes.

En caso de finalizar la acumulación de horas, por cualquier motivo, antes del plazo establecido, se deberá comunicar a la empresa por escrito con diez días de antelación.

c) DELEGADO SINDICAL. Con los mismos requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrá designar un delegado o delegada sindical en los centros de trabajo que cuenten con más de 75 personas trabajadoras.

d) CUOTA SINDICAL. A petición por escrito de la persona trabajadora, la empresa descontará de la nómina mensual la cuota sindical, procediendo a su transferencia a las centrales sindicales firmantes del presente convenio, mensualmente en las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras y trimestralmente en el resto de empresas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. ANTIGÜEDAD SUPRIMIDA. Con efectos del 1 de abril de 1995 quedó suprimido y sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en anteriores convenios y en el artículo 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería (Orden de 28-2-74), así como en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regulase, por consiguiente dejó de devengarse tal concepto a partir de la fecha antes referida.

No obstante, se respetará como condición *ad personam* tal complemento a la persona trabajadora que vinieran percibiendo alguna cantidad por este concepto. Los tramos son, a estos efectos, los determinados en el artículo 37 del Convenio Colectivo vigente hasta el día 31 de marzo de 1995.

La cantidad reconocida no será objeto de absorción ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro.

Disposición adicional segunda. ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. GARANTÍAS ECONÓMICAS AD PERSONAM. Aquellas personas trabajadoras que ostentaran las categorías profesionales del Convenio Colectivo de 1 de abril de 2002, de "telefonista de primera" y "jefe de platería", conservarán como condición más beneficiosa *ad personam* el salario reconocido al que se le aplicarán en lo sucesivo las revisiones salariales pactadas en este Convenio.

Disposición adicional tercera. ACUERDO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos pactados en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, Resolución de 17 de febrero de 2023, por la que se dispone el registro y publicación del mismo, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral (Consejería de Economía Sostenibles, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo), Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 9.558, de 21 de marzo de 2023.

Disposición adicional cuarta. FUNCIONES DEL ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO Y SERVICIOS Y DEL JEFE/A DE PARTIDA (REPOSTERO/A). Las personas trabajadoras que ocupen alguno de los puestos de trabajo de los oficios que se corresponden con el "especialista en mantenimiento y servicios" del grupo profesional segundo del área funcional quinta del ALEH VI, seguirán realizando prevalentemente las funciones propias de la denominación del puesto de trabajo de origen sin perjuicio que dentro del grupo profesional realice las tareas elementales de cada uno de los puestos de trabajo del mismo.

Así mismo, quienes ocupen el puesto de trabajo de "jefe/a de partida" (repostero/a) del área funcional segunda del ALEH VI seguirá realizando prevalentemente las funciones propias del denominado puesto de trabajo.

Disposición adicional quinta. CARGAS DE TRABAJO. La carga de trabajo, definida como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometida la persona trabajadora durante su jornada laboral, es uno de los factores de riesgos laborales que, respecto de las camareras de pisos, debe ser analizado y formar parte del Plan de Prevención, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva de las empresas, con arreglo a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las normas reglamentarias de

desarrollo, entre ellas, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las partes negociadoras acuerdan expresamente instar a las autoridades competentes, y especialmente al Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) a desarrollar una metodología específica para el análisis de los métodos y tiempo de trabajo del puesto de trabajo de camareras de pisos a la mayor brevedad, así como a actualizarlo periódicamente a efectos de comprobar que perduran las condiciones con las que se realizaron inicialmente, o en todo caso cuando:

- Se hayan producido daños en la salud de las personas trabajadoras.
- Se haya apreciado, por parte de los órganos y representantes competentes en materia de salud laboral, que las actividades de prevención en relación con la carga de trabajo pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- Se produzcan cambios en sus condiciones de trabajo.

Una vez se haya establecido la metodología anterior por parte de las autoridades competentes, las empresas procurarán iniciar la realización de los trabajos para incluir el análisis de métodos y tiempos de trabajo de las camareras de pisos en las evaluaciones de riesgos laborales correspondientes.

Disposición adicional sexta. ACUERDOS ESTATALES SECTORIALES. Si durante la vigencia del Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito nacional que fueran incorporados al texto articulado del ALEH VI, éstos serán de aplicación inmediata y la Comisión Paritaria queda facultada para adaptar lo establecido en el presente Convenio a lo dispuesto de dichos acuerdos y para adoptar cuantas acciones considere necesarias a efectos de registro y publicación de las modificaciones efectuadas.

Disposición adicional séptima. ACUERDOS INTERCONFEDERALES. Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.

Disposición adicional octava. USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. Durante la vigencia del presente Convenio podrán alcanzarse, en el ámbito de empresa, acuerdos sobre el uso por parte de los representantes legales de las personas trabajadoras de las nuevas tecnologías de la empresa (correo electrónico, Internet e Intranet), para recepción y comunicación de información y otros documentos. Estos acuerdos tendrán el carácter de pacto obligacional y quedarían sin efecto alguno si se legislara sobre esta materia o se alcanzara algún acuerdo de ámbito superior.

Disposición adicional novena. SUBROGACIÓN DE COLECTIVIDADES. En esta materia será de aplicación lo dispuesto en el ALEH VI.

Disposición adicional décima. ACOSO MORAL Y SEXUAL. Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo.

Asimismo, se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Dentro del derecho de las personas trabajadoras a ser tratados con la debida dignidad está el evitar conductas que supongan el acoso tanto de naturaleza sexual o moral en el trabajo.

A tal efecto, las empresas, al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Así mismo, junto con los representantes legales de las personas trabajadoras, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante la empresa. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación

legal de las personas trabajadoras, si así lo solicitase la persona trabajadora afectada, pudiendo ser canalizadas estas quejas a través de tales representantes.

El expediente informativo que se abra irá encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad, en su caso, de los mismos, para lo que se articularan medidas a tal efecto, quedando así la empresa exonerada de cualquier posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

En el expediente informativo tendrán audiencia todas las personas interesadas, y se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse procedentes a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que será sustanciado en el más breve plazo posible, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva a fin de evitar que ello afecte a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para adecuar esta disposición a la normativa, tanto legal como convencional, que sobrevenga en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Disposición adicional undécima. VIOLENCIA DE GÉNERO. En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la ley establece, deberán acreditar tal situación ante la empresa en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las empresas, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada ley a propuesta de ésta y que son, entre otros:

a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Disposición adicional duodécima. DROGODEPENDENCIAS. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que en el seno de la Comisión Paritaria se tratarán las consecuencias del alcoholismo y demás drogadicciones en el desempeño profesional y sus consecuencias disciplinarias, al objeto de determinar medidas paliativas y fijando criterios en conceptos de habitualidad y repercusión en la asistencia y realización del trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición final única. DERECHO SUPLETORIO. - Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

Así mismo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio el VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH VI).

El presente Convenio sucede al anterior y deroga en su integridad a este último y a todos los anteriores, salvo que expresamente se diga lo contrario.

En la ciudad de Benidorm (Alicante), a 31 de julio de 2023.

LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL **LA REPRESENTACIÓN SINDICAL**

ANEXO I

ESTABLECIMIENTOS AFECTADOS POR EL CONVENIO COLECTIVO

CLASIFICADOS POR GRUPOS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL:

1. Establecimientos de hospedaje, que comprenden a hoteles, hoteles-apartamentos, hostales, pensiones, apartoteles, apartamentos turísticos, viviendas turísticas, empresas gestoras de viviendas turísticas, albergues, balnearios, campings, áreas de pernocta en tránsito para autocaravanas, alojamientos rurales y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general.

2. Establecimientos de restauración, que comprenden a restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, incluidos los comedores escolares, de comida rápida, y todos aquellos establecimientos que presten servicios de restauración.

3. Establecimientos de diversión y esparcimiento que comprenden a salas de fiesta, discotecas, tablaos y similares, cafés-teatros, pubs o similares, karaokes, salones de recreativos, boleras y billares.

4. Varios, que comprenden a cafeterías, bares, chocolaterías heladerías, y similares.

A EFECTOS RETRIBUTIVOS:

GRUPO A:

Hoteles y hoteles-apartamentos de 4 estrellas, 4 estrellas superior, 5 estrellas y 5 estrellas gran lujo.

Campings de 5 y 4 estrellas.

Apartotel, bloques y conjuntos de apartamentos turísticos de categoría superior.

Viviendas turísticas de categoría superior.

Casas rurales de 5 estrellas lujo, 5 estrellas y 4 estrellas.

Restaurantes de tres tenedores.

Salas de fiesta.

Cafeterías de especial y primera.

GRUPO B:

Hoteles y hoteles-apartamentos, de 3 estrellas y 3 estrellas superior.

Campings de 3 estrellas.

Apartotel, bloques y conjuntos de apartamentos turísticos de categoría primera.

Viviendas turísticas de categoría primera.

Empresas gestoras de viviendas turísticas.

Casas rurales de 3 estrellas.

Albergue turístico de categoría superior.

Restaurantes de dos tenedores.

Discotecas, tablaos o similares, cafés-teatro, pubs o similares, karaokes.

Cafeterías de segunda.

GRUPO C:

Hoteles, hoteles-apartamento y hostales de 2 estrellas y 1 estrella.

Pensiones.

Campings de 2 y 1 estrella.

Apartotel, bloques y conjuntos de apartamentos turísticos de categoría estándar.

Viviendas turísticas de categoría estándar.

Casas rurales de 2 y 1 estrellas.

Albergue turístico de categoría estándar.

Acampada en finca particular.

Restaurantes de un tenedor.

Establecimientos de “Catering” y “colectividades”, incluidos los comedores escolares.

Bares, heladerías, chocolaterías.

Salones recreativos, boleras y billares.

Esta clasificación de establecimientos se realiza en función de la normativa de la administración turística valenciana existente en el momento de la entrada en vigor del Convenio. Si durante la vigencia del mismo se procediera a modificar dicha normativa, la Comisión Paritaria, queda expresamente facultada para realizar la adaptación correspondiente.

Todos los establecimientos que resulten afectados por el presente Convenio y no se hallen literalmente recogidos en este anexo, serán clasificados de acuerdo con la categoría y función de los mismos. La Comisión Paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones clasificatorias necesarias que exijan la adecuación actualizada a las distintas situaciones.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS RETRIBUTIVOS

NIVEL RETRIBUTIVO	PUESTO DE TRABAJO
1	Jefe/a de recepción Jefe/a de administración Jefe/a de cocina Jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de operaciones de catering Jefe/a de servicios de catering Gobernante/a o Encargado/a general (1) Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares (2)
2	Jefe/a comercial Segundo/a jefe/a de recepción (3) Primer/a conserje Segundo/a jefe/a de cocina Jefe/a de catering Segundo/a jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de sala de catering Encargado/a general (área cuarta) Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares Subgobernante/a (4)

NIVEL RETRIBUTIVO	PUESTO DE TRABAJO
3	Segundo/a jefe/a de recepción Jefe/a de partida Encargado/a de economato Jefe/a de sector Barman/Barwoman Supervisor/a de catering Supervisor/a de colectividades Encargado/a de sección (lencería) Encargado/a de sección (área quinta ALEH VI) (5) (*) Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering: de flota y de instalaciones y edificios (*) Las personas trabajadoras con esta ocupación o puesto de trabajo con una antigüedad en la empresa de al menos 10 años de servicio y 10 años de experiencia en estas mismas funciones, a partir del día 1 de enero de 2018 pasarán a estar clasificados en el nivel retributivo 2.

NIVEL RETRIBUTIVO	PUESTO DE TRABAJO
4	Recepcionista Conserje Administrativo/a Relaciones públicas Comercial Cocinero/a Repostero/a Camarero/a Sumiller/a Camarero/a de pisos Conductor/a de equipo de catering Encargado/a de sección (área quinta ALEH VI) Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering: de flota y de instalaciones y edificios (*) Animador/a turístico o de tiempo libre Técnico/a de prevención Técnico/a de servicio (Fisioterapeuta; ATS/DUE; Técnico/a superior de dietética y resto de profesiones complementarias, incluidas las de turismo activo, que exijan la obtención de títulos, diplomaturas o licenciaturas) (*) Se incluye quienes presten servicios en «salones recreativos y billares.»

NIVEL RETRIBUTIVO	PUESTO DE TRABAJO
5	Ayudante/a de recepción y/o conserjería Telefonista Ayudante/a administrativo Ayudante/a de cocina Ayudante/a de economato Ayudante/a de camarero/a Preparador/a-montador/a de catering Ayudante/a de equipo de catering Especialista de servicio
6	Auxiliar de recepción y conserjería Auxiliar de cocina Auxiliar de colectividades Auxiliar de preparador/a-montador/a de catering Auxiliar de pisos y limpieza Auxiliar de mantenimiento y servicios (**) Monitor/a cuidador/a de colectividades (**) Según lo dispuesto en el ALEH VI, corresponde a este puesto de trabajo realizar las funciones incluidas en el «especialista de mantenimiento y servicios auxiliares» sin poseer la titulación o cualificación requerida.

(1) Se incorpora a este nivel retributivo la ocupación de Gobernante/a o Encargado/a general, con esta nueva nomenclatura.
(2) Se incorpora a este nivel retributivo la ocupación de Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares.
(3) Se incorpora a este nivel retributivo la ocupación de Segundo/a jefe/a de recepción, reclasificación.
(4) Se incorpora a este nivel la ocupación o puesto de trabajo de Subgobernante/a.
(5) Se incorpora a este nivel la ocupación o puesto de trabajo de Encargado/a de sección (área quinta ALEH VI).

ANEXO III
TABLA DE RETRIBUCIONES

Del 1 de enero a 31 de diciembre 2023			
Salarios base mensuales			
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A	B	C
1	1.596,65	1.520,01	1.385,89
2	1.493,95	1.416,65	1.319,79
3	1.386,38	1.350,07	1.291,13
4	1.350,54	1.282,95	1.214,51
5	1.248,18	1.208,77	1.180,48
6	1.173,89	1.173,37	1.172,52
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (Art. 13)			
1º año de contrato		905,91	
2º año de contrato		1.012,10	
Tabla cuantía compensación horas extraordinarias (Art. 24) -euros por hora-			
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A	B	C
1	16,15	15,39	14,08
2	15,15	14,41	13,45
3	14,10	13,73	13,16
4	13,73	13,09	12,43
5	12,75	12,36	12,08
6	12,02	12,02	12,01
Tabla cuantía compensación fiestas (Art. 26) -euros por día-			
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A	B	C
1	114,59	108,84	98,91
2	107,13	101,35	94,11
3	99,31	96,46	92,08
4	96,72	91,64	86,48
5	89,27	86,21	83,99
6	83,89	83,71	83,40
Valor del plus de nocturnidad por hora trabajada (Art. 34)			
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A	B	C
1	1,34	1,27	1,15
2	1,25	1,19	1,10
3	1,15	1,13	1,07
4	1,13	1,06	1,02
5	1,04	1,00	0,98
6	0,98	0,98	0,98

Plus de Responsabilidad (sólo empresas prestadoras de servicios a comedores escolares) (Art. 36)	56,46
Gratificación Extraordinaria Octubre (Art. 38 letra b)	
Ropa de Trabajo (Art. 46)	1.142,04
a) Personal con esmoquin *b) Personal de mostrador o sala sin chaqueta y personal de cocina* *c) Resto de personal*	25,00 18,42
Calzado (Art. 46) *a) Zapatos de cuero o similar* *b) Zapatillas de tela o similar*	10,86
Ayuda económica por matrimonio (Art. 48)	5,79 2,91
Manutención (Art. 43)	241,69
	22,24

ANEXO IV

LLAMAMIENTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO

(Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril)

EMPRESA:

Nombre y apellidos: DNI/NIE:

como: de la Empresa:

NIF: Actividad:

Domicilio: CCC Empresa:

Nombre y domicilio del centro de trabajo:

CCC Centro:

A efectos de realizar el llamamiento comunica a la persona trabajadora:

PERSONA TRABAJADORA:

Nombre y apellidos: Nº afiliación SS:

Fecha nacimiento: DNI/NIE: Domicilio:

Que, teniendo Vd. la condición de persona trabajadora fija discontinua de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día _____Hasta el día _____

Fecha, esta última, en la que está prevista concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

OBSERVACIONES:_____
_____
_____
_____
___.

La empresa

(fecha y firma)

La persona trabajadora

Recibí el duplicado (fecha y firma)

ANEXO V

MODELO DE ESCRITO INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA PERSONA TRABAJADORA FIJAS DISCONTINUAS

En...

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día _____, quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

LA EMPRESA

LA PERSONA TRABAJADOR/A

Recibí el duplicado

(fecha y firma)

ANEXO VI

PERIODO DE PRUEBA

VI ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH VI) «BOE» núm. 59, de 10 de marzo de 2023.

CAPÍTULO QUINTO

PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

(REPRODUCCIÓN)

Artículo 21. PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO Y TEMPORALES

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	GRUPO PRIMERO DE TODAS LAS ÁREAS Y GRUPO SEGUNDO DEL ÁREA QUINTA	GRUPO SEGUNDO DE TODAS LAS ÁREAS, EXCEPTO DEL ÁREA QUINTA	GRUPO TERCERO DE TODAS LAS ÁREAS
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	GRUPO PRIMERO DE TODAS LAS ÁREAS Y GRUPO SEGUNDO DEL ÁREA QUINTA	GRUPO SEGUNDO DE TODAS LAS ÁREAS, EXCEPTO DEL ÁREA QUINTA	GRUPO TERCERO DE TODAS LAS ÁREAS
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 22. PERIODO DE PRUEBA DEL PERSONAL DIRECTIVO

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Artículo 23. NULIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Artículo 24. CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS A TIEMPO PARCIAL

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un periodo de prueba con sujeción a los periodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Artículo 25. PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

En esta materia se estará a lo establecido en el capítulo VI del presente acuerdo, así como en lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26. INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, y adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Artículo 27. NORMAS COMUNES

Serán de aplicación al periodo de prueba las normas comunes siguientes:

a) La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
b) Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

ANEXO VII
MODELO NORMALIZADO DE TABLA PARA EL CÁLCULO DE LOS PORCENTAJES DE PLANTILLA DE PERSONAL CONTRATADO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE ARTÍCULO 19
PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO

EMPRESA _____CCC S.S._____ CIF_____
CENTRO DE TRABAJO _____ Domicilio _____
Teléfono_____Fax_____ E-mail_____ **DATOS DEL AÑO** _____

PLANTILLA	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septbre		Octubre		Novbre		Dicbre		Número total de jornadas
TRABAJADORES Y JORNADAS	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	T	J	
Fijos ordinarios																									
Fijos discontinuos																									
RETA																									
S Empleo fijo																									
Temporales																									
Puesta. disp. ETT																									
S Empleo tempor.																									
Total empleo																									
La relación entre empleo fijo y empleo temporal sobre el total del empleo computable, se halla dividiendo la suma de empleo fijo o temporal, respectivamente, entre el total empleo, multiplicando el resultado por 100.																					%	Fijo			
																						Temporal			

[Claves: RETA (Trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos); Puesta disp. ETT (Contratos puesta a disposición por empresas de trabajo temporal)].

PLANTILLA EXCLUIDA

Interinos													
Relevo													
Jubil. espec. 64 a.													
Otros													
∑ plant. excluida													

TOTAL PLANTILLA													

Fecha y Firma:

Están excluidas de la aplicación del artículo 19.
Empresas o centros de trabajo de menos de 6 trabajadores.
Empresas o centros de trabajo de nueva creación, cualquiera que sea el número de trabajadores, durante los tres primeros años del inicio de la actividad.
Empresas incluidas en la aplicación del artículo 19.

- Las empresas con una plantilla de 25 o más trabajadores, mantendrán u n promedio de plantilla fija o fija discontinua de al menos un 73 por 100 del total de la misma.
- Las empresas con una plantilla de entre 6 y 25 trabajadores, el porcentaje será de un 62 por 100 del total de la misma.

Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
eBOP
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 50 de 11/03/2024

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

1622 *INSCRIPCION TABLA SALARIAL CONVENIO SECTOR HOSTELERIA*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación de la tabla salarial para el año 2024 del convenio colectivo de **SECTOR HOSTELERÍA**. Código de Convenio 03000425011982

ANTECEDENTES DE HECHO

En fecha 26/01/2024 se presentó acta de acuerdo sobre la tabla salarial para el año 2024 suscrita, por la representación empresarial: por la Asociación Provincial de Hoteles de Alicante (APHA), la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Alicante (APEHA), la Asociación Empresarial Hotelera y Turística de la Comunidad Valenciana (HOSBEC) y la Asociación de Empresarios de Hostelería y Turismo de la Marina Alta (AEHTMA); y por la representación de las organizaciones sindicales: por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-PV (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras del país Valencià (CC.OO. Servicios).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Conselleries de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original de la tabla salarial para el año 2024 del convenio colectivo indicado.

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

Alicante 4 de marzo de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

Juan Antonio Castaño Diaz

ANEXO III
TABLA DE RETRIBUCIONES

Del 1 de enero a 31 de diciembre 2024			
Salarios base mensuales			
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	1.644,55	1.565,61	1.427,47
2	1.538,77	1.459,15	1.359,38
3	1.427,97	1.390,57	1.329,86
4	1.391,06	1.321,44	1.250,95
5	1.285,63	1.245,03	1.215,89
6	1.209,11	1.208,57	1.207,70
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (Art. 13)			
1º año de contrato		933,09	
2º año de contrato		1.042,46	
Tabla cuantía compensación horas extraordinarias (Art. 24) -euros por hora-			
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	16,63	15,85	14,50
2	15,60	14,84	13,85
3	14,52	14,14	13,55
4	14,14	13,48	12,80
5	13,13	12,73	12,44
6	12,38	12,38	12,37
Tabla cuantía compensación fiestas (Art. 26) -euros por día-			
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	118,03	112,11	101,88
2	110,34	104,39	96,93
3	102,29	99,35	94,84
4	99,62	94,39	89,07
5	91,95	88,80	86,51
6	86,41	86,22	85,90
Valor del plus de nocturnidad por hora trabajada (Art. 34)			
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	1,38	1,31	1,18
2	1,29	1,23	1,13
3	1,18	1,16	1,10
4	1,16	1,09	1,05
5	1,07	1,03	1,01
6	1,01	1,01	1,01

Plus de Responsabilidad (sólo empresas prestadoras de servicios a comedores escolares) (Art. 36)	58,15
Gratificación Extraordinaria Octubre (Art. 38 letra b)	1.176,30
Ropa de Trabajo (Art. 46)	
a) Personal con esmoquin	25,75
b) Personal de mostrador o sala sin chaqueta y personal de cocina	18,97
c) Resto de personal	11,19
Calzado (Art. 46)	
a) Zapatos de cuero o similar	5,96
b) Zapatillas de tela o similar	3,00
Ayuda económica por matrimonio (Art. 48)	248,94
Manutención (Art. 43)	22,91

Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 33 de 18/02/2025

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

971 *RESOLUCIÓN REGISTRO Y PUBLICACIÓN TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación de la tabla salarial para el año 2025 del convenio colectivo de **SECTOR DE HOSTELERÍA**. Código de Convenio 03000425011982

ANTECEDENTES DE HECHO

En fecha 21/01/2025 se presentó acta de acuerdo sobre la tabla salarial para el año 2025 suscrita, por parte de la representación empresarial: por la Asociación Provincial de Hoteles de Alicante (APHA), la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Alicante (APEHA), la Asociación Empresarial Hotelera y Turística de la Comunidad Valenciana (HOSBEC) y la Asociación de Empresarios de Hostelería y Turismo de la Marina Alta (AEHTMA); y por parte de la representación de las organizaciones sindicales: por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-PV (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO. Servicios).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la persona titular de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Alicante, de conformidad con lo establecido en la disposición derogatoria única del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original de la tabla salarial para el año 2025 del convenio colectivo indicado.

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

Alicante, 12 de febrero de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras

TABLA DE RETRIBUCIONES

Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2025

Salarios base mensuales

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
1	1.693,89	1.612,58		1.470,29
2	1.584,93	1.502,92		1.400,16
3	1.470,81	1.432,29		1.369,76
4	1.432,79	1.361,08		1.288,48
5	1.324,20	1.282,38		1.252,37
6	1.245,38	1.244,83		1.243,93
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (Art. 13)*				
1º año de contrato			*961,08*	
2º año de contrato			*1073,73*	

**Conforme al artículo 13 se aplicará como mínimo el SMI*

Tabla cuantía compensación horas extraordinarias (Art. 24) -euros por hora-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
1	17,13	16,33		14,94
2	16,07	15,29		14,27
3	14,96	14,56		13,96
4	14,56	13,88		13,18
5	13,52	13,11		12,81
6	12,75	12,75		12,74

Tabla cuantía compensación fiestas (Art. 26) -euros por día-				
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
1	121,57	115,47		104,94
2	113,65	107,52		99,84
3	105,36	102,33		97,69
4	102,61	97,22		91,74
5	94,71	91,46		89,11
6	89,00	88,81		88,48
Valor del plus de nocturnidad por hora trabajada (Art. 34)				
NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS			
	A	B	C	
1	1,42	1,35		1,22
2	1,33	1,27		1,16
3	1,22	1,19		1,13
4	1,19	1,12		1,08
5	1,10	1,06		1,04
6	1,04	1,04		1,04
Plus de Responsabilidad (sólo empresas prestadoras de				59,89
servicios a comedores escolares) (Art. 36)				
Gratificación Extraordinaria Octubre (Art. 38 letra b)				1211,59
Ropa de Trabajo (Art. 46)				
a) Personal con esmoquin				26,52

b) Personal de mostrador o sala sin chaqueta y				
personal de cocina				19,54
c) Resto de personal				11,53
Calzado (Art. 46)				
a) Zapatos de cuero o similar				6,14
b) Zapatillas de tela o similar				3,09
Ayuda económica por matrimonio (Art. 48)				256,41
Manutención (Art. 43)				23,60

Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 143 de 30/07/2025

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

5524 *RESOLUCIÓN ACUERDO DERIVADO DEL CONVENIO DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA PROVINCIA ALICANTE. PROTOCOLO LGTBI*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Acuerdo derivado del Convenio Colectivo del **SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE** por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Código convenio 03000425011982

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 11/07/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante Acuerdo derivado del convenio colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de Alicante. En dicho Acuerdo se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Este protocolo se integrará y formará parte inseparable del texto del citado convenio colectivo, que fue publicado en el BOP nº 200, de 18 de octubre de 2023.

II. Dicho Acuerdo ha sido suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo referenciado formada, por parte de la representación empresarial, por la Asociación Provincial de Hoteles de Alicante (APHA), la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Alicante (APEHA), la Asociación Empresarial Hotelera y Turística de la Comunidad Valenciana (HOSBEC) y la Asociación de Empresarios de Hostelería y Turismo de la Marina Alta (AEHTMA); y por parte de la representación de las organizaciones sindicales: por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-PV (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO. Servicios).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del acuerdo citado.

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

Alicante, 16 de julio de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA

Cortes María Martínez de las Heras

ANEXO I

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN LA EMPRESA

1. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTB Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO

1.1. Marco legal.

La igualdad es un principio jurídico universal, que implica el trato homogéneo para todas las personas, sin distinción alguna.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2000/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54/CE).

Por otra parte, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, en línea con los derechos recogidos en el artículo 14 de la Constitución Española, establece el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha supuesto una nueva obligación para las empresas que cuenten con una plantilla de más de cincuenta personas trabajadoras. De acuerdo con su artículo 15, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

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, desplegó reglamentariamente lo anteriormente referido, estableciendo medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa. Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la

responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos

1.2. Definiciones

De conformidad con 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.

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de

edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

1.3. Prevención

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.

3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.

5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.

6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.

7. Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de este Protocolo se aplican a todas las personas vinculadas a empresas a las que resulte aplicable el Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería de la provincia de Alicante, salvo que en su empresa se hayan negociado, aprobado e implementado un protocolo específico sobre esta materia, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe ser de aplicación a aquellas personas que, pese a no formar parte de la plantilla de personas trabajadoras de la mercantil a la que resulte aplicable el Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería de la provincia de Alicante, se relacionen con ellas en razón de su trabajo, a modo enunciativo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. Principios

- 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 parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- 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 presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- 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.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si 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.
- 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, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

3.2. Determinación de la comisión instructora.

La Comisión Instructora se conformará ante cada denuncia por cuatro (4) personas, dos (2) designadas por la empresa a la que se encuentra vinculada la persona que haya sido la posible víctima de la situación de acoso, como responsables, y dos (2) de entre la representación legal de las personas trabajadoras que pudiera existir en la misma. Si en dicha empresa no existiera representación legal de las personas trabajadoras válidamente elegida, las otras dos (2) personas que integren la Comisión Instructora, podrán ser designadas por:

- La propia plantilla de la empresa, conforme a lo expresamente establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- La comisión paritaria del convenio.

En las empresas de hasta cincuenta personas trabajadoras habrá una única persona instructora, designada por la empresa.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Será requisito para formar parte de la Comisión tener formación en materia de igualdad, prevención y actuación frente al acoso.

Incompatibilidades: En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciado/a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.

- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.

- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.

- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas

- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

3.3. Inicio del procedimiento: Presentación de la denuncia.

Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo, la persona supuestamente afectada o quien ésta autorice por escrito.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. En defecto del consentimiento expreso de la persona supuestamente afectada, la primera actuación de la Comisión tras su constitución será recabar de la persona supuestamente afectada su consentimiento expreso y ratificación o, en su caso, actualización de los hechos denunciados.

La denuncia se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación unitaria o sindical,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

La denuncia deberá constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, según modelo adjunto.

3.4. Conformación de Comisión Instructora.

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia, por escrito, en el Departamento de Recursos Humanos, ante la RLPT o por correo electrónico a la dirección designada por la empresa e informada a todas las personas.

Recibida la denuncia, LA EMPRESA activará sin dilación la conformación de Comisión instructora, para lo que tendrá un plazo de cinco (5) días laborables. El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia y a conformar la Comisión Instructora, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

3.5. Procedimiento instructor

Conformada la Comisión Instructora, ésta procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de diez (10) días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

La Comisión Instructora a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares o preventivas para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, todo ello mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.

-Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de la representación legal de las personas trabajadoras, si así lo solicitan, o de la persona asesora que consideren.

- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

3.6. Resolución del expediente de acoso

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctores, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia. Todo ello, conforme a lo que a continuación se desarrolla:

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el plazo máximo de siete (7) días laborables en el que indicará las conclusiones alcanzadas y:

a) Recomendará adoptar cuantas medidas estime oportunas para la protección de la persona acosada y, en función de los resultados de la investigación, aquellas medidas disciplinarias que se consideren, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

3.7. Decisión de la Dirección de la Empresa

Una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, la dirección de la empresa adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de siete (7) días laborables que serán comunicadas, por escrito, a las personas denunciantes y denunciadas, a la comisión instructora y a la RLPT.

A título ejemplificativo, las decisiones empresariales adoptadas podrán consistir, entre otras, en las siguientes:

- Aplicación del régimen disciplinario vigente
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas. Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ha permanecido en IT un periodo prolongado
- Reiteración de los valores y principios de la empresa contra el acoso discriminatorio
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa
- Cualesquiera otras que se consideren oportunas

3.8. Seguimiento y acciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

En caso de que se haya concluido la existencia de algún tipo de acoso hacia la persona denunciante, la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora, y ello por cuanto, siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la imposición de las pertinentes medidas, siendo necesaria posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa u organización adoptará medidas preventivas necesarias para evitar que la situación se repita, reforzando acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, por ejemplo, las siguientes:

- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

MODELO DE DENUNCIA EN LA EMPRESA

A/A de la Comisión instructora del procedimiento de queja frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de LA EMPRESA.

I. Persona que informa de los hechos

Nombre y apellidos:

II. Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Teléfono y/o email a efectos de notificaciones:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

IV. Descripción de los hechos

Relato de los hechos denunciados, incluyendo datos concretos como fechas y lugar de los hechos, si es posible:

V. Testigos y/o pruebas

Indicar medios de prueba, si los hubiera, tales como identificar testigos, etc.

VI. Solicitud

La persona 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.

Localidad y fecha: Firma de la persona denunciante:

Firma de la persona afectada (si es distinta de la denunciante) que presta su conformidad expresa para iniciar el procedimiento