

**ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE TOLEDO**

En la ciudad de Toledo a Veintiséis de Septiembre de Dos Mil Once.

REUNIDOS

POR LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO):

- Don Luis Palomo Pisa, Don Francisco Soret Crego, Don David Barrios Villa, Don Juan-José Mancebo Tomás. Asesor: Juan García Alamillo.

POR LA ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE TOLEDO (AHT):

- Don Alfonso Silva García, Don Mario Carpintero Ciudad-Real, Don Ángel Morón García y Don Valentín Salamanca Moreno. Asesora: Doña Patricia Serrano Ballesteros.

Todos los comparecientes se reconocen mutuamente su representación, así como, la capacidad legal necesaria para la formalización de la presente acta y, de su libre y espontánea voluntad.

EXPONEN

-I-

Que con fecha 21 de febrero 2011 los comparecientes junto la representación de la Unión General de Trabajadores constituyeron Comisión al objeto de negociar un nuevo texto del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo, toda vez que, la vigencia del anterior había concluido el 31 de diciembre de 2009; negociaciones que se iniciaron el 24 de marzo del presente año.

-II-

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3º del Estatuto de los Trabajadores y, ostentando las organizaciones firmantes la mayor representatividad en el sector, tanto a nivel empresarial como sindical, las partes han adoptado con carácter parcial los siguientes:

ACUERDOS

PRIMERO.- Modificar el contenido del artículo 32º, apartado 1, letras b) y j), y artículo 45º del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo de 25 de abril de 2007.

SEGUNDO.- Modificar el contenido de los artículos 11º, 22º.1º, 24º, 57º. 1º letra e) y la Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo de 25 de abril de 2007, con el fin de adaptarlos a la normativa vigente.

TERCERO.- Prorrogar para el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 al 30 de junio de 2011, la cuantía de las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 2009 y que fueron aprobadas por la Comisión Paritaria el 2 de febrero de dicho año.

CUARTO.- Aprobar, con efectos retroactivos al 1 de julio de 2011, que las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo.

QUINTO.- Aprobar que la cuantía del "*complemento personal de antigüedad consolidado*" establecido en el artículo 36.1 del Convenio Colectivo que vengán percibiendo los trabajadores, se incrementará única y exclusivamente en un 3 por 100 con efectos retroactivos al 1 de julio de

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo

2011; sin que en ningún caso el importe a percibir por dicho concepto pueda superar el 50 por 100 del salario base.

Consecuentemente con lo anterior, las partes convienen que de forma temporal y hasta tanto en cuanto no se alcance el acuerdo a que refiere el apartado siguiente, no será de aplicación el incremento, de al menos dos puntos, que respecto del experimentado por salario base se establece en el referido artículo.

SEXTO.- Con el fin de adecuar el contenido del Convenio Colectivo a las disposiciones contenidas en el Real Decreto-Ley 7/2011 de 10 de junio, las partes acuerdan continuar con la negociación, para lo que, establecen un plazo máximo de doce meses a contar desde la fecha del presente acuerdo.

SÉPTIMO.- **Liquidación de atrasos:** Como quiera que los efectos económicos del presente acuerdo han de retrotraerse al 1 de julio de 2011, las partes acuerdan que la liquidación y pago de las diferencias salariales devengadas a favor de los trabajadores, se abonarán por la empresas en un pago único dentro del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo.

OCTAVO.- Facultar a Doña Patricia Serrano Ballesteros para que proceda a la inscripción y registro de la presente acta.

Para que así conste y en prueba de aceptación del contenido de la presente acta, los comparecientes la firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de la misma.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE HOSTELERÍA DE TOLEDO**

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Toledo y por la central sindical Comisiones Obreras, conforme a lo previsto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL: El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores dedicadas a las siguientes actividades:

- a) Sección Primera: Hoteles, Hostales, Moteles, Pensiones, Apartamentos, Campings, y establecimientos de Alojamiento Rural.
- b) Sección Segunda: Restaurantes, Empresas de Catering, Restauración Colectiva, Pizzerías, Hamburgueserías, Creperías y Comidas rápidas, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1º de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 2006 y, por la que se ordena la publicación del VI Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.
- c) Sección Tercera: Cafeterías, Bares, Bares Especiales, Cervecerías, Chocolaterías, Heladerías y similares.
- d) Sección Cuarta: Salas de Fiesta, Discotecas, Cafés-Teatro, Tablaos Flamencos, Salones de Baile y similares.
- e) Sección Quinta: Servicios de comidas y/o bebidas de Casinos, Billares y Salones de Recreo.

En todos los Convenios Colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas; todo ello sin perjuicio de la facultad que asiste a los empresarios de acogerse a la cláusula de descuelgue contenida en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL: El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL: Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores y empresas que presten sus servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo primero, con exclusión del apartado 3º del artículo 1º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL: El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2009.

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

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación lo establecido en el artículo 86.3º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo señalado en el artículo 86.1º del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que el régimen del descanso semanal establecido en el artículo 29 del presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2.011.

ARTÍCULO 5º.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS: Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por resolución administrativa o decisión judicial, recaída en conflicto individual o colectivo de trabajo, se modificara o anulara alguno de sus pactos, las partes firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a renegociar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución.

ARTÍCULO 6º.- GARANTÍAS PERSONALES: Las Empresas respetarán las condiciones laborales y económicas más beneficiosas pactadas individual o colectivamente con sus trabajadores, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 7º.- PRINCIPIOS GENERALES: La dirección, organización y control del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad del empresario o persona en quién éste delegue, viniendo obligado a comunicar los cambios sustanciales que se produzca en el mismo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la empresa, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

ARTÍCULO 8º.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, conforme a las reglas establecidas en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9º.- RELACIONES LABORALES: Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a organizaciones sindicales y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

CAPÍTULO III **CONTRATACIÓN Y EMPLEO**

ARTÍCULO 10º.- PRINCIPIOS GENERALES: La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos, con excepción del contrato de duración determinada por tiempo inferior a cuatro semanas y que se concierte para la prestación de los servicios a que se refiere el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

La empresa entregará al trabajador una copia del contrato de trabajo.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección de la empresa, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a recibir de la misma la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos.

ARTÍCULO 11º.- PERÍODO DE PRUEBA: En esta materia será de aplicación lo establecido por la Resolución de 20 septiembre de 20010, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo referente al período de prueba y a premios de jubilación o similares que se incorporen al IV Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de hostelería y, que se transcribe en el anexo II del presente convenio.

ARTÍCULO 12º.- FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO: Las partes firmantes de este Convenio Colectivo y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

1ª Las empresas vendrán obligadas a cumplir como mínimo el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según la siguiente escala:

- a) De 5 a 15 trabajadores un 55 por 100.
- b) De 16 a 30 trabajadores un 65 por 100.
- c) A partir de 31 trabajadores un 75 por 100.

A los efectos del cómputo práctico un trabajador será siempre igual a la unidad y, en el supuesto de fracción, 0'50 trabajadores o más, también tendrán la consideración de unidad.

Para obtener la media anual se tomará como referencia el número de trabajadores existentes al 31 de diciembre del año anterior y se computarán todos los trabajadores fijos y aquellos con contratos de naturaleza temporal superior a un año, incluidos los formativos. Los trabajadores contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados durante el año anterior que sirve como período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios a que se refiere el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

Se exceptúa la aplicación de lo señalado en el apartado 1º las empresas o centros de trabajo de carácter temporal o esporádico.

2ª Cuando las empresas opten por acogerse a la duración máxima prevista en el presente Convenio Colectivo para los contratos en prácticas y para la formación, vendrán obligadas y al término de la misma a transformar, o en su caso, a suscribir con los trabajadores un contrato de trabajo de naturaleza indefinida.

3ª Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes referidas a puestos de trabajos a jornada completa que se produzcan en la empresa. Cuando existe más de un trabajador a tiempo parcial que opten a cubrir la vacante, la selección se realizará por la empresa con plena libertad de criterio.

ARTÍCULO 13º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: 1.- Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad de la empresa.

En base a la facultad conferida por el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que en atención al carácter estacional que presenta la actividad de la hostelería y el turismo en Toledo y su provincia, la duración máxima de estos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses.

2.- En atención a las dificultades de previsión de actividad económica y de contratación laboral que conlleva el establecimiento de nuevas empresas o la ampliación de las actividades de las ya establecidas como consecuencia del lanzamiento de una línea de producción, de un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo, las partes negociadoras acuerdan que, entre otras causas, se considerará que existen exigencias circunstanciales del mercado durante el primer año de los supuestos anteriormente referidos y, que por tanto las empresas podrán acogerse válidamente a esta modalidad contractual.

3.- Cuando el contrato se haya concertado por tiempo inferior al establecido en el número 1 del presente artículo, la empresa vendrá obligada a comunicar al trabajador con una antelación mínima de siete días su intención de prorrogarlo. La misma comunicación se practicará en el supuesto de transformación o conversión en contrato por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 14º.- TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS: Tendrán la consideración de trabajadores fijos-discontinuos los contratados para realizar trabajos que tengan dicho carácter y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa .

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por orden de antigüedad en la empresa, dentro de cada especialidad, siempre y cuando existan necesidades que justifiquen tal llamamiento.

Si el trabajador y, una vez producido el llamamiento, no se incorpora a su puesto de trabajo y, salvo causa de fuerza mayor que lo justifique, perderá la condición de fijo-discontinuo.

ARTÍCULO 15º.- CONTRATO EN PRÁCTICAS: Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o seis cuando en el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El contrato en prácticas se someterá en cuanto a su régimen legal a las prevenciones contenidas en el artículo 11.1º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especialidades:

1ª La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida (dos años), las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. Cuando las partes contratantes decidan concertar la última prórroga y llegado el vencimiento de la misma, será de aplicación lo establecido en el artículo 12.2ª del presente Convenio Colectivo.

La suspensión de los contratos en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores comportará la ampliación de la duración del contrato si así se pacta expresamente.

2ª Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación serán las siguientes:

a) Salario Base:

I. Durante el primer año de contrato un 90 por 100 del salario base convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

II. Durante el segundo año de contrato un 95 por 100 del salario base convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Complemento Personal de Antigüedad: Se abonará en las condiciones y cuantías establecidas en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

c) Plus de Finalización de Servicios: 23,22 euros mensuales.

d) Plus de Transporte: 2,89 euros por día efectivamente trabajado.

e) Pagas Extraordinarias: Dos gratificaciones extraordinarias con motivo de Julio y Navidad por un importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base establecido en el presente apartado incrementado con el plus de finalización y, en su caso con el complemento personal de antigüedad.

ARTÍCULO 16º.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN: El contrato para la formación tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El contrato para la formación se someterá en cuanto a su régimen legal a lo dispuesto en el artículo 11.2º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especialidades:

1. La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

ÁREA FUNCIONAL	DURACIÓN MÁXIMA
PRIMERA	18 MESES
SEGUNDA	24 MESES
TERCERA	18 MESES
CUARTA	12 MESES
QUINTA	18 MESES

Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en el Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos períodos máximos señalados anteriormente. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses. Cuando las partes contratantes decidan concertar la última prórroga y llegado el vencimiento de la misma, será de aplicación lo establecido en el artículo 12.2ª del presente Convenio Colectivo.

No regirá el plazo máximo establecido anteriormente cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años; pudiéndose concertar hasta tres prórrogas del contrato.

2. El contrato para la formación sólo podrá concertarse cuando tenga por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de los siguientes oficios: Recepcionistas o Conserjes, Camareros de Pisos, Bodeguero o Encargada de Economato y Bodega, Cocinero, Camarero y Oficial Administrativo incluyéndose, en esta última, los puestos de Cajera y Contable.
3. El número de trabajadores contratados por centro de trabajo que las empresas podrán contratar bajo esta modalidad contractual, no será superior al fijado en la siguiente escala:
 - Hasta 5 trabajadores: 1.
 - De 6 a 10 trabajadores: 2.
 - De 11 a 25 trabajadores: 3.
 - De 26 a 40 trabajadores: 4.
 - De 41 a 50 trabajadores: 5.
 - De 51 a 100 trabajadores: 8.
 - Más 100 trabajadores: 10 ó el 8 por 100 de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación, o en su caso por un contrato de aprendizaje. La anterior escala no será de aplicación a los contratos para la formación formalizados en el marco de los programas de escuelas taller y casas de oficio, programas de garantía social organizados por las Administraciones educativas, así como a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de escuelas de aprendizaje.

4. Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que a continuación se detallan y, comprenden el tiempo del 15 por 100 de la jornada destinada a la formación teórica.
 - a) Salario Base:
 - I. 687,16 euros mensuales durante el primer año de contrato.
 - II. 775,07 euros mensuales durante el segundo año de contrato.Quando el contrato se concierte con trabajadores mayores de 21 años, el salario base será de 917,04 euros mensuales.
 - b) Complemento Personal de Antigüedad: Se abonará en las condiciones y cuantías establecidas en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.
 - c) Plus de Finalización de Servicios: 25,79 euros mensuales.
 - d) Plus de Transporte: 3,21 euros por día efectivamente trabajado.
 - e) Pagas Extraordinarias: Dos gratificaciones extraordinarias con motivo de Julio y Navidad, por un importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base establecido en el presente apartado incrementado con el plus de finalización y, en su caso con el complemento personal de antigüedad.
5. El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad de la empresa.

ARTÍCULO 17º.- TRABAJADORES EXTRAS: La prestación de servicios extraordinarios se realizará conforme a las siguientes normas:

- a) Ámbito de Aplicación: La presente regulación afecta y obliga a las empresas y establecimientos a las que resulta de aplicación el Convenio Colectivo Provincial de

Hostelería de Toledo.

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

ARTÍCULO 18º.- FINIQUITOS: El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo VI del presente Convenio Colectivo y será facilitado a las empresas por la organización empresarial firmante del mismo, la cual semanalmente comunicará al sindicato firmante cuantos preavisos se expidan.

El recibo de finiquito será expedido por dicha organización empresarial y tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes a la fecha de expedición.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese de la relación laboral deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación o finiquito en el referido modelo, el cual, una vez firmado por el trabajador tendrá los efectos liberatorios que le son propios. Cuando sea utilizado como propuesta de cese no será preciso cumplimentar la parte del impreso que figura a continuación del espacio destinado a señalar el lugar y fecha de expedición del mismo.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación cuando la extinción del contrato de trabajo se produzca por voluntad del trabajador.

ARTÍCULO 19º.- DIMISIÓN DEL TRABAJADOR: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para el cese.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación señalada en el párrafo anterior, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día salario por cada día de retraso en el preaviso.

El descuento al que se refiere el párrafo anterior, no será de aplicación cuando la dimisión del trabajador se produzca durante los 15 días siguientes al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 20º.- DESPIDO OBJETIVO: Cuando la empresa proceda a extinguir el contrato de trabajo alegando la existencia de una necesidad objetiva de amortizar el puesto de trabajo conforme al artículo 52.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del mismo cuerpo legal y, en número inferior al establecido en ellas, vendrá obligado a informar de su decisión a los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 21º.- 1º.- JUBILACIÓN PARCIAL: 1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que tengan cumplidos 60 años y, no hayan alcanzado la edad de 65 años, tendrán derecho, cuando así lo soliciten, a acogerse a las medidas establecidas para acceder a las prestaciones de jubilación parcial establecidas por el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, viniendo las empresas obligadas a formalizar con los mismos un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100 de aquéllos, en los términos previstos en el artículo 12.6º del Estatuto de los Trabajadores.

2.- El trabajador tendrá derecho a que la prestación de servicios objeto del contrato a tiempo parcial que se formalice conforme a lo señalado en el número anterior, se lleve a cabo de forma continuada en un sólo período de tiempo, que será elegido por el empresario dentro del plazo pactado para la duración del contrato y, que en todo caso, se iniciará durante los doce meses siguiente al comienzo del mismo.

Se reconoce a la empresa la posibilidad de solicitar del trabajador la acumulación a que se refiere el párrafo anterior.

2º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA: Asimismo los trabajadores y al cumplir los 64 años tendrán derecho a acogerse a las medidas de jubilación especial establecidas en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, viniendo obligadas las empresas a sustituirlos simultáneamente por un trabajador en las condiciones señaladas en dicha norma.

CAPÍTULO IV **CLASIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

ARTÍCULO 22º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: 1º.- Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se remiten expresamente en materia de clasificación profesional a lo establecido en la Resolución de 20 de septiembre de 2010 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

A los anteriores efectos y como Anexo I se reproduce el cuadro de grupos profesionales establecidos en dicho Acuerdo Laboral y su correspondencia con las categorías profesionales de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería.

2º.- Se instaure como incluido en el grupo profesional 3 del área funcional tercera, la categoría profesional de <<repartidor>>, entendiéndose por tal el trabajador que sirve a domicilio los productos alimenticios elaborados por la empresa y solicitados por los clientes, cobrando a éstos su importe, haciéndose cargo de éste y liquidándolo al encargado o jefe respectivo. Complementariamente y, mientras no realice la actividad anteriormente descrita, pueda ser destinado a labores auxiliares y de ayudantía dentro del centro de trabajo.

Igualmente e incluido en el grupo profesional 4 del área funcional tercera se instituye la categoría profesional de <<educador de colegio>>, el cual, tendrá con carácter general las funciones de preparar a los alumnos para recibir el servicio de comidas, vigilando y auxiliando a los mismos para que lo efectúen en debidas condiciones, así como, colaborar en las tareas de servicio de la comida, montaje y desmontaje de comedores.

Del mismo modo e incluido en el grupo profesional 1 del área funcional segunda se crea la categoría profesional de <<dietista>>, que tendrá como función más significativa el programar y supervisar los menús y dietas alimenticias de los residentes o usuarios.

Asimismo y dentro del grupo profesional 1 del área funcional primera se incluye la categoría de <<coordinador o responsable de calidad>>.

ARTÍCULO 23º.- ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO: Si la capacidad laboral de un trabajador quedara limitada y, no le fuera reconocido un grado de Incapacidad Permanente de los que conforme al artículo 49.1.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores llevan aparejado la extinción del contrato de trabajo, la empresa y siempre que su estructura, la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, procurará asignar al trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su capacidad laboral; sin que en ningún caso ello suponga

una reducción de sus remuneración, salvo en lo relativo a los complementos de puesto de trabajo.

ARTÍCULO 24º.- FORMACIÓN PROFESIONAL: Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se remiten expresamente en materia de formación profesional a lo establecido en Capítulo V del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

CAPÍTULO V **TIEMPO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 25º.- JORNADA: Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán la siguiente jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo:

- Año 2007: 1.796 horas.
- Año 2008: 1.792 horas.
- Año 2009: 1.788 horas.

ARTÍCULO 26º.- CALENDARIO LABORAL: 1º.- La empresa y, dentro de los 30 días naturales siguientes a la publicación de las fiestas de ámbito nacional, autonómico y local, vendrá obligada a elaborar el calendario laboral, el cual, deberá se expuesto en lugar visible de cada centro de trabajo.

En la elaboración del calendario laboral se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La duración tipo de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.
- b) La fijación de los turnos de trabajo. En este sentido y cuando la prestación del servicio se realice en jornada discontinua o partida, el número de turnos de trabajo que deberán realizar los trabajadores no podrán exceder de dos, y entre ambos deberá mediar un descanso de, al menos, dos horas.
- c) El descanso semanal en los términos establecidos en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.
- d) El señalamiento de las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.
- e) El calendario de disfrute de las vacaciones.

Sin perjuicio de que la realización del calendario laboral es una facultad exclusiva del empresario, éste, vendrá obligado a consultar previamente a los representantes de los trabajadores su elaboración, a los efectos de que emitan informe sobre el mismo.

2º.- La prestación de servicios durante los días 24 y 31 de diciembre se ajustará a las siguientes normas:

- a) Con carácter general la jornada de trabajo concluirá a las 21:00 horas, procurándose que el día 24 no se presten servicios a partir de la citada hora.
- b) Cuando por razones de índole productivas, técnicas, organizativas o de servicio, la empresa precise de los trabajadores la prestación de servicios más allá de la hora anteriormente citada, se favorecerá la turnicidad, de manera que, quienes hayan prestado dicho servicio el día 24, no vendrán obligados a trabajar a partir de la citada hora del día 31 de diciembre.
- c) Cuando la estructura de la empresa no permita favorecer la turnicidad en los términos señalados en el apartado anterior y, el trabajador venga obligado a prestar su trabajo el 24 ó 31 de diciembre y por encima de la referida hora, aquélla compensará a éste con un complemento de 38,88 euros por cada uno de los días trabajados, o con el descanso compensatorio que pacten las partes.
- d) Cuando la prestación de servicios sobrepase las 21:00 horas y afecte a dos turnos de trabajo, el complemento señalado en el apartado anterior sólo será percibido por los trabajadores adscritos a uno de los turnos, concretamente, aquel que desarrolle una mayor parte de la jornada laboral en la franja horaria comprendida entre las 21:00 y las 24:00 horas.
- e) Lo dispuesto en los tres apartados precedentes no será de aplicación a los Bares Especiales, Discotecas, Salas de Fiesta, Cafés-Teatro, etc.

ARTÍCULO 27º.- JORNADAS IRREGULARES: Las empresas y durante cincuenta días laborales

al año podrán establecer una jornada de trabajo diaria de hasta diez horas de trabajo efectivo, lo cual, podrá efectuarse conforme a las siguientes reglas:

- a) Cuando la jornada diaria alcance las diez horas diarias de trabajo efectivo, no podrán realizarse horas extraordinarias.
- b) La determinación de las fechas de los 50 días laborables a que se refiere el párrafo primero de este artículo se efectuará de la siguiente forma:
 - I. 35 días serán fijados de mutuo acuerdo entre la empresa, los trabajadores o sus representantes y deberán quedar especificados en el calendario laboral.
 - II. 15 días serán fijados unilateralmente por la empresa y comunicados a los trabajadores con una antelación mínima de diez días a la fecha en que deba prestarse el servicio.
- c) Las empresas y sus trabajadores o los representantes legales de los mismos podrán pactar un número superior a 50 días laborables de la jornada señalada en apartado anterior. La fijación de las fechas se realizará en la forma y con la proporción prevista en el referido apartado, con el límite máximo de 12 días al mes.
- d) En la realización de las jornadas irregulares reguladas en este precepto, se respetará, en todo caso, la jornada máxima anual prevista en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.
- e) Los menores de dieciocho años, embarazadas y mujeres en período de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a ocho horas diarias de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 28º.- HORAS EXTRAORDINARIAS: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada con carácter anual en el artículo 25.

En la realización de las horas extraordinarias se seguirán los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta previsible, sustituir por contratos de duración determinada o contratos de trabajo a tiempo parcial.
- b) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta imprevisible, realizar respetando los límites legales de 80 horas extraordinarias anuales.

A los anteriores efectos no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

- c) El control de las horas extraordinarias realizadas será llevado por los Comités de Empresa o Delegados de Personal.
- d) La prestación de trabajo en horas extraordinarias tendrá carácter voluntario.

ARTÍCULO 29.- DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal se determinará en función de los trabajadores adscritos a cada centro de trabajo y tendrá la siguiente duración:

1º.- Año 2007

- a) Un día y medio, que salvo pacto en contrario, se disfrutará de forma consecutiva, en los centros de trabajo que dispongan de hasta 10 trabajadores.
- b) Tres días cada dos semanas, que se disfrutará alternando un día una semana y dos días ininterrumpidos la siguiente, en los centros de trabajo que dispongan de un número de trabajadores superior a 10 e inferior a 30.
- c) Dos días, en los centros de trabajo de más de 30 trabajadores.

2º.- Año 2008

- a) Un día y medio, que salvo pacto en contrario, se disfrutará de forma consecutiva, en los centros de trabajo que dispongan de hasta 10 trabajadores.
- b) Tres días cada dos semanas, que se disfrutará alternando un día una semana y dos días ininterrumpidos la siguiente, en los centros de trabajo que cuenten con más de 10 y hasta 20 trabajadores.
- c) Dos días en los centros de trabajo de 21 a 30 trabajadores, que podrá ser sustituido por un día y medio junto con una compensación en metálico de 60 euros mensuales.
- d) Dos días, en los centros de trabajo de más de 30 trabajadores.

3º.- Año 2009

- a) Un día y medio, que salvo pacto en contrario, se disfrutará de forma consecutiva, en los centros de trabajo que dispongan de hasta 10 trabajadores.
- b) Dos días, en los centros de trabajo que cuenten con un número de trabajadores de entre 11 y 20, ambos inclusive, y que podrá ser sustituido por un día y medio junto con una compensación en metálico de 70 euros mensuales.
- c) Dos días, en los centros de trabajo de más de 20 trabajadores.

4º.- Año 2010

- a) Un día y medio, que salvo pacto en contrario, se disfrutará de forma consecutiva, en los centros de trabajo que dispongan de hasta 10 trabajadores.
- b) Un día y medio a la semana o tres días cada dos semanas, que se disfrutará alternando un día una semana y dos días ininterrumpidos la siguiente, en los centros de trabajo que dispongan de más de 10 trabajadores.

5º.- Año 2011

Dos días libres para todas las empresas afectadas por el presente convenio.

Como Anexo V se incorpora una tabla resumen comprensiva del régimen de descanso semanal señalado en los cuatro números anteriores.

6º.- Reglas de Aplicación:

- 1ª Cuando la una libranza semanal consista en un día y medio y, salvo pacto en contrario, se disfrutará de forma ininterrumpida. No obstante lo anterior y mediante pacto individual o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, el descanso semanal podrá disfrutarse separando el medio día para su disfrute en otra fecha de la semana o para su acumulación por períodos de hasta cuatro semanas; debiendo quedar fijado en dicho pacto la fecha o fechas del disfrute del referido descanso.
- 2ª Como norma general, cuando el descanso consista en dos días a la semana se disfrutará de forma ininterrumpida, salvo que, como excepción existan probadas razones técnicas, productivas u organizativas de cada centro de trabajo que lo impidan.
- 3ª La posibilidad de sustituir una determinada forma de disfrute del descanso semanal por otra que conlleve compensación en metálico, se llevará a cabo en función de las circunstancias técnicas, productivas u organizativas de cada centro de trabajo.
- 4ª Las empresas que opten por la fórmula de establecer un descanso semanal junto con una compensación en metálico, lo deberán realizar por períodos mensuales, de tal forma, que durante dicho período no podrán modificar la opción elegida.
- 5ª La compensación en metálico referida en los números 2º al 3º del presente artículo no se devengará en los períodos de inactividad debido a vacaciones, disfrute continuado de días festivos, licencias retribuidas, incapacidad temporal cualquiera que sea la contingencia que lo motive, descanso por maternidad o cualquier otra causa..
- 6ª A los efectos de computar el número de trabajadores por centro de trabajo, se observarán las siguiente reglas:
 - a) La adscripción del trabajador al centro de trabajo vendrá determinado por el que como tal figure en el contrato de trabajo, con independencia de que exista movilidad entre cada uno de los diferentes centros con los que pueda disponer la empresa.
 - b) Cada trabajador será siempre igual a la unidad, teniendo la misma consideración las fracciones superiores a 0'50.
 - c) El cómputo se realizará tomando como referencia los trabajadores que se encuentren adscritos a cada centro de trabajo el día 31 de diciembre del año anterior, computándose tanto los trabajadores con contrato indefinido como aquellos con contratos de naturaleza temporal superior a un año, incluidos los formativos. Los trabajadores contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados durante el año anterior, de forma que por cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

- d) A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios a que se refiere el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.
- 7ª Las empresas que actualmente tengan pactado con sus trabajadores un descanso semanal de un día, compensando a los mismos el medio día restante mediante la reducción de jornada, o por medio de su acumulación para su disfrute en días de descanso continuado, podrán mantener durante los años 2007 y 2008 dicho régimen jurídico, sin obligación de abonar la compensación en metálico señalada en los números 2º al 3º de este artículo, todo ello, sin perjuicio de que a las mismas le sea de aplicación el resto del contenido del mismo,
- 8ª En todas aquellas empresas que se tenga por norma o costumbre efectuar las libranzas en sábados y domingos y, previa conformidad entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá un turno rotativo de forma que todos ellos participen equitativamente de dicha opción.
- 9ª Independientemente de lo expuesto en los números anteriores se garantiza a todos los trabajadores afectados por este Convenio, el derecho a que su descanso semanal coincida con doce domingos al año.
- 10ª El trabajador tendrá derecho al disfrute, o en su caso, a la compensación conforme al artículo 31 del presente Convenio Colectivo de los días festivos laborables que coincidan con la fecha de disfrute del descanso semanal.

ARTÍCULO 30º.- VACACIONES: El período anual de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. No obstante lo anterior en aquellas empresas que por su organización interna, necesidades de personal, número de trabajadores y características temporales del negocio les fuera factible, podrán concertar con sus trabajadores el disfrute de 18 días de vacaciones entre las fechas del 1 de Junio y 30 de Septiembre.

En ningún caso y, salvo petición expresa del trabajador, las vacaciones podrán fraccionarse en más de dos períodos, salvo cuando a las mismas se adicione como período de descanso ininterrumpido la totalidad de los días festivos que previene la legislación vigente y que hayan sido efectivamente trabajados, en cuyo caso, el disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse hasta en tres períodos.

Las trabajadoras en situación de descanso por maternidad tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones a la conclusión de dicho período de descanso, salvo que, que por mutuo acuerdo se pacte su disfrute en otra fecha.

La remuneración de los trabajadores durante el período de disfrute de las vacaciones será la establecida en el salario base fijado en el presente Convenio Colectivo, incrementado con el plus de finalización de servicios y, en su caso, el complemento personal de antigüedad. Se respetarán aquellas formas de retribución de vacaciones que superen en cuantía lo establecido en el párrafo anterior.

El trabajador tendrá derecho al disfrute, o en su caso, a la compensación conforme al artículo 31 del presente Convenio Colectivo de los días festivos laborables coincidentes durante el período de disfrute de las vacaciones.

En todo caso se respetarán las condiciones superiores pactadas con anterioridad en el ámbito de las empresas.

ARTÍCULO 31º.- FESTIVOS: Las empresas y por razones técnicas, productivas u organizativas podrán establecer, con la limitación establecida en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo, la obligación de trabajar durante las fiestas laborables. En este supuesto, la empresa y previo acuerdo con el trabajador vendrá obligada a abonar los días festivos con un complemento de 61,80 euros por cada uno de ellos, o bien, conceder al trabajador un descanso compensatorio.

Cuando la retribución de las fiestas laborables efectivamente trabajadas se efectúe mediante descanso compensatorio, éste, se complementará con 15,45 euros por día o incrementando en un 25 por 100 el período de descanso.

En defecto de acuerdo el abono de la fiesta laborable efectivamente trabajada será mediante descanso compensatorio en los términos fijados en este artículo.

A todos los efectos, incluidos los económicos y de descanso compensatorio, previstos en el presente artículo tendrá la consideración de fiesta laborable la del 29 de julio, que conmemora la festividad de Santa Marta.

En cualquier caso, las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que sobre la compensación de los festivos hayan adquirido los trabajadores a su servicio.

ARTÍCULO 32º.- LICENCIAS Y PERMISOS: 1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dos días naturales por nacimiento de hijos o adopción.
- b) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando se trate de pariente por afinidad la licencia tendrá una duración de dos días.
- c) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de hospitalización el trabajador podrá disfrutar de la licencia de forma discontinua, salvo que, concurran en la empresa razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan.

Cuando por alguno de los motivos señalado en los apartados anteriores el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá que existe necesidad de efectuar desplazamiento cuando el trabajador haya de realizar un recorrido desde su domicilio habitual hasta el punto de destino en viaje de ida o vuelta de más de 100 kilómetros. Dicho límite kilométrico no operará cuando la necesidad de efectuar un desplazamiento venga motivada por la hospitalización por enfermedad grave de alguno de los parientes señalados anteriormente.

- d) Asimismo, cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador, además, tendrá derecho a una licencia no retribuida de seis días, justificando documentalmente la causa que origina la misma y el desplazamiento efectuado.
- e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones, siempre que el disfrute de éstas se haya pactado fraccionadamente.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Por el tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.
- h) Un día por traslado del domicilio habitual.
- i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, nietos, hermanos, padres y abuelos, ya lo sean por consanguinidad o afinidad.
- j) Un día natural por el bautizo y/o comunión de hijos y nietos.
- k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- l) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2.- Las parejas de hecho tendrán derecho al disfrute de los permisos enumerados en los apartados a), b) c) i) y j) del número anterior, siempre y cuando, acrediten dicha unión mediante la inscripción en el registro público correspondiente, o por cualquier otro medio, que permita constatar fehacientemente la misma.

3.- Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de un día al año por asuntos propios, para cuyo disfrute se observarán las siguientes reglas:

- a) Con la finalidad de no distorsionar el funcionamiento de la empresa, sólo podrá ser disfrutado por los trabajadores con arreglo a la siguiente escala:
- Un trabajador por día en departamentos que no superen los 15 empleados.
 - Dos trabajadores por día en departamentos que dispongan entre 16 y 30 empleados.
 - Tres trabajadores por día en departamentos de más de 30 empleados.
- b) El trabajador vendrá obligado a preavisar con un mínimo de cinco días a la fecha prevista para el disfrute, gozando de preferencia quien haya comunicado en primer lugar el preaviso.
- c) No podrá ser acumulado para su disfrute al descanso semanal o las vacaciones, ni podrá ser disfrutado en los puentes originados por la existencia de días festivos intercalados entre días laborables. Por el contrario, su disfrute sí podrá acumularse a la licencia establecida en el apartado b) y c) del número 1 del presente artículo.
- d) El disfrute podrá ser fraccionado en horas, sin que en ningún caso la suma total de éstas supere el número de horas de la jornada diaria de trabajo que venga realizando el trabajador.

4.- Del mismo modo los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para:

- a) Asistir a tutorías escolares, con un máximo de tres anuales.
- b) Acompañar a consulta médica a las personas mayores que tengan a su cargo, circunstancia ésta última, que deberá ser acreditada ante la empresa.

En ambos casos y, a los efectos de que la empresa pueda organizar el servicio, el trabajador vendrá obligado a comunicarle con la máxima antelación posible la fecha del disfrute del permiso.

ARTÍCULO 33º.- PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN: Los trabajadores afectados por este Convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un máximo de 30 horas anuales, siempre que, la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes derivados de la asistencia a cursos que redunden en una mejora de su formación laboral en el ámbito de la empresa, siempre que, ello no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de ésta última. Será condición indispensable para el disfrute a que se refiere el presente párrafo que el trabajador acredite ante la empresa y con una antelación mínima de 10 días la convocatoria del examen, así como, la asistencia al mismo.

A los efectos del párrafo anterior se entenderá que redundará en una mejora de la formación del trabajador, entre otros, la obtención del graduado escolar y los estudios de formación profesional en la rama de hostelería y turismo.

ARTÍCULO 34º.- TRABAJADORES CON HIJOS MENORES: Los trabajadores que tengan a su cargo la educación de hijos con edad inferior a cuatro años, prestarán servicio en turnos de trabajo adaptado al horario de guardería y no trabajarán los días festivos abonables.

Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa la justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica de los menores de quince años, para lo cual, será preciso justificar documentalmente ante la empresa la asistencia a la consulta y el tiempo invertido en la misma. En el supuesto de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincidan con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

Cuando la consulta médica sea ante un médico especialista radicado fuera de la provincia de Toledo, la duración del permiso retribuido comprenderá el tiempo necesario para realizar la misma y se disfrutará conforme a las reglas establecidas en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 35º.- SALARIO BASE CONVENIO: El salario base convenio o el garantizado para aquellas empresas que tengan establecido el sistema de remuneración por porcentaje de servicio,

será durante la vigencia del Convenio Colectivo el establecido en las tablas salariales que como Anexo III se incorporan al mismo.

ARTÍCULO 36º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD: 1º.- Los trabajadores que hayan adquirido el derecho a percibir el <<complemento personal de antigüedad consolidado>>, continuarán percibiéndolo en la cuantía que lo vengán haciendo, incrementada en el porcentaje que en cada momento se pacte y, que ningún caso será inferior en dos puntos a la variación que experimente el salario base convenio, El importe a percibir por el citado complemento en ningún caso podrá superar el 50 por 100 del salario base convenio.

2º.- Los trabajadores que con anterioridad al 29 de junio de 1995 no vinieran percibiendo complemento de antigüedad o ésta fuera inferior a seis años, devengarán el mismo conforme a las cuantías y períodos señalados en el anexo IV del presente Convenio Colectivo.

A todos los efectos prevenidos en este artículo la antigüedad será considerada desde la fecha en que el trabajador comienza sus servicios en la empresa aunque cambie por ascenso o cualquier otro motivo la categoría profesional.

ARTÍCULO 37º.- PLUS DE FINALIZACIÓN DE SERVICIOS. Para compensar los tiempos utilizados en la finalización de los servicios de atención al cliente que se producen en las empresas, se abonará a todos los trabajadores y sin distinción de categoría, la suma de 25,79 euros mensuales.

En los contratos a tiempo parcial el importe del plus será proporcional a la jornada de trabajo contratada.

La prolongación de jornada no excederá del tiempo necesario para finalizar el servicio pendiente y, se compensará con un descanso equivalente.

ARTÍCULO 38º.- PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA: Sin que quede condicionado a ninguna distancia desde el domicilio al lugar de trabajo, y debiendo abonarse por ello a todos los trabajadores, se establece un plus de transporte y distancia de 3,21 euros diarios, que será satisfecho únicamente por día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 39º.- NOCTURNIDAD: Los trabajadores que presten servicios, al menos, durante dos terceras partes de su jornada ordinaria de trabajo en horas nocturnas y para empresas con ciclos productivos ininterrumpidos de veinticuatro horas, tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad de 6,50 euros por cada jornada de trabajo nocturna efectivamente realizada a partir de las 22'00 horas; los trabajos realizados con anterioridad a dicha hora y, aún teniendo la consideración legal de nocturnos, no devengarán complemento alguno al serles de aplicación lo dispuesto en el párrafo siguiente.

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

ARTÍCULO 40º.- PLUS DE PENOSIDAD: Los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo en los que su actividad sea exclusivamente la de atender enfermos psíquicos y, realicen trabajos de atención directa a los mismos, tendrán derecho a percibir un plus de penosidad por importe equivalente al 20 por 100 del salario base que corresponda a su categoría profesional.

El mismo complemento percibirán aquellos trabajadores que auxilien a los referidos en el párrafo anterior a realizar dichos trabajos.

ARTÍCULO 41º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, la primera pagadera el 1 de Julio y la segunda el 22 de Diciembre, ambas por importe de una mensualidad de salario base, plus de finalización de servicios y, en su caso, con el complemento personal de antigüedad.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, el pago de las pagas extraordinarias se prorrateará en doce mensualidades.

ARTÍCULO 42º.- PORCENTAJE DE SERVICIOS: Admitida por las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo la derogación de la Ordenanza Laboral para la Industria de la Hostelería aprobada por la Orden Ministerial de 28 de febrero de 1974, las mismas acuerdan que en aquellas empresas en las cuales estuviera vigente al 31 de Diciembre de 1995 el sistema retributivo que regulaban los artículos 52 y siguientes del citado cuerpo legal, será la negociación entre cada una de las empresas y la representación de los trabajadores la que determine la supresión o el mantenimiento de dicho sistema retributivo, así como, las condiciones en la que deba producirse una u otro.

ARTÍCULO 43º.- PAGO DEL SALARIO: El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria el último día de cada mes. La documentación del salario se efectuará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual en modelo oficial o autorizado.

Los trabajadores y a cuenta de los salarios devengados podrán solicitar anticipos.

ARTÍCULO 44º.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE: 1.- En los casos de enfermedad común o profesional y accidente laboral, la empresa complementará a los trabajadores, excluidos los contratados bajo la modalidad de contratos para la formación, las prestaciones por Incapacidad Temporal establecidas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y legislación de desarrollo, hasta abonarle el 100 por 100 del salario base, el complemento de antigüedad, la prorrata de pagas extras y aquellos otros conceptos retributivos derivados de la aplicación del artículo 42 del presente Convenio Colectivo.

Una vez transcurridos los 15 primeros días de baja, el importe del complemento a que se refiere el presente artículo, se incrementará en la cuantía necesaria para garantizar al trabajador el abono del 100 por 100 de la totalidad de percepciones salariales que perciba el trabajador, incluidas, aquellas que retribuyan la productividad o actividad.

2.- El importe correspondiente a la prorrata de pagas extras abonada al trabajador durante la situación de Incapacidad Temporal a que se refiere el número anterior, le será descontada de la cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias que deba percibir conforme al artículo 41 del presente Convenio.

3.- El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones, conforme dispone el artículo 20.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Igualmente y a los mismos efectos el empresario podrá recabar la intervención de la inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 45º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE: 1.- Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos, o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

2.- Para la inaplicación del régimen salarial será preciso el acuerdo previo con los representantes legales de los trabajadores. En defecto de éstos, el acuerdo deberá contar con el voto favorable de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

3.- A los fines señalados en el número anterior, se abrirá un período de consultas con una duración no superior a quince días.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el número 1 del presente artículo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Para su efectividad, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, acompañando copia del mismo.

4.- En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días

para pronunciarse, a contar desde que la disconformidad le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a la mediación y arbitraje previsto en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (II ASEC-CLM).

5.- En todo caso, el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los dos años de duración.

CAPITULO VII **REGIMEN DISCIPLINARIO.**

ARTÍCULO 46º.- FALTAS Y SANCIONES: La dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

ARTÍCULO 47º.- INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL: Las empresas serán responsables de las infracciones administrativas en el orden social que tipifica el Real Decreto-Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.

CAPITULO VIII **SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

ARTÍCULO 48º.- PRINCIPIOS GENERALES: La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

ARTÍCULO 49º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO ANUAL: Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores fijos, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Cuando las empresas no tengan concertado con ninguna entidad aseguradora el referido reconocimiento médico, éste se realizará por el organismo o entidad pública que resulte competente.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a realizar las Gestiones necesarias para que el reconocimiento médico anual incluya la revisión ginecológica de las trabajadoras afectadas por el mismo.

ARTÍCULO 50º.- MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS: A los efectos de dar cumplimiento a la normativa en materia higiénico-sanitarias sobre manipulación de alimentos las empresas y a través de sus servicios médicos, podrán exigir a la contratación de los trabajadores o durante el periodo de prueba de los mismos, un examen médico a los solos efectos de detectar la posible existencia de enfermedades infecto-contagiosas que pudieran redundar en perjuicio de la salud de los consumidores.

ARTÍCULO 51º.- SEGURO DE ACCIDENTES: La empresa vendrá obligadas a suscribir un seguro de accidentes que cubra a los trabajadores durante las veinticuatro horas del día y, que garantice

los riesgos de muerte e invalidez total, absoluta o gran invalidez por un importe de 15.688'04 euros y, la invalidez parcial según el baremo que se consigne en la propia póliza de seguro.

ARTÍCULO 52º.- ROPA DE TRABAJO: Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria, o su defecto, a indemnizar al trabajador por los gastos efectivamente realizados por el mismo en la adquisición de las prendas de trabajo; en este último caso el empleado deberá acreditar documentalmente el gasto realizado.

En el supuesto del calzado de trabajo, la empresa y con la finalidad de facilitar la adquisición del mismo por parte del trabajador, vendrá obligado a indemnizar a éste la suma de 3'71 euros mensuales.

Las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vinieran proporcionando el calzado a sus trabajadores, se mantendrán en esta obligación sin necesidad de satisfacer la indemnización anteriormente referida.

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, o sus representantes, se señalarán unos plazos mínimos de duración de los uniformes y ropas de trabajo, que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IX **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 53º.- DERECHOS SINDICALES: Cada uno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para destinarlas al ejercicio de sus funciones de representación, las cuales, podrán ser utilizadas con carácter individual o acumularlas en la persona de uno o varios de los representantes sindicales; viniendo obligados a justificar documentalmente ante la empresa la utilización de las mismas, si así les fuera solicitado por esta última.

Cuando la representación sindical opte por acumular el crédito horario se deberá preavisar por escrito al empresario, al menos con veinte días de antelación a la fecha en la que vaya a tener lugar la acumulación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas. Esta facultad se ejercerá con criterios de moderación, de tal manera que por coincidencia de otros trabajadores de la empresa no altere el normal funcionamiento del proceso productivo.

Los representantes sindicales dispondrán en las dependencias de la empresa de un tablón de anuncios, el cual, será ubicado en el lugar que de mutuo acuerdo ambas partes establezcan.

ARTÍCULO 54º.- ASAMBLEAS: Los trabajadores, previa comunicación escrita a la dirección de la empresa, podrán reunirse y celebrar asambleas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales y sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

En todo caso, lo anteriormente convenido únicamente afectará a empresas de más de veinticinco trabajadores y cuando la urgencia del caso lo requiera, debiendo quedar siempre garantizando el normal funcionamiento de todos los servicios.

ARTÍCULO 55º.- DERECHO DE INFORMACIÓN: Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a conocer los boletines de cotización a la Seguridad Social, contratos de trabajo, finiquitos y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO 56º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA: En los supuestos de movilidad geográfica previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores o personas mayores que precisen asistencia, tendrán derecho prioritario a la permanencia frente al resto de los trabajadores de la empresa.

CAPITULO X

VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 57º.- COMISION PARITARIA: A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, la cual se regirá por las siguientes normas:

1ª **COMPOSICION Y FUNCIONES:** La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de la central sindical firmante del Convenio Colectivo y otros cuatro representantes de la asociación empresarial que suscribe el mismo, quienes nombrarán entre sí dos secretarios, pudiendo igualmente designar asesores permanentes u ocasionales. Las partes y, previa comunicación a la comisión, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

La Comisión Paritaria tendrá y entre otras, las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación en los problemas y cuestiones que le sean sometidos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- e) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 45 del mismo.
- f) Realizar un seguimiento y, adoptar los acuerdos que procedan, sobre las cuestiones relativas a la Salud Laboral de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.
- g) Emitir "informe o dictamen no vinculante" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- i) Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

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

La Comisión Paritaria estará compuesta por las siguientes personas:

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Toledo

- Doña Patricia Serrano Ballesteros.
- Don Antonio Losada Szekely.
- Don Ángel Morón García.
- Don Valentín Salamanca Moreno.
- Suplentes: Don Alfonso Silva García.

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

- Don Juan García Alamillo.
- Don Julián López Alarcón.
- Don Luis Palomo Pisa.
- Doña Pilar Barrejón Payo.
- Suplentes: Don Fructuoso Martín Calvo.

2ª **DOMICILIO:** El domicilio de la Comisión Paritaria se fija indistintamente en las sedes que en Toledo disponen de las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y, sitas en la calle Carlos V y Paseo de Recaredo nº 1 respectivamente.

3ª **PROCEDIMIENTO:** La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte legítima, mediante escrito dirigido a los Secretarios de la misma y, en el cual, se hará constar necesariamente el asunto objeto de la convocatoria y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, fecha y hora de la reunión y el orden del día de la misma.

Transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, las partes solicitantes podrán iniciar

los trámites de mediación o arbitraje previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

ARTÍCULO 58º.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS: Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al ACUERDO SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Asimismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

CAPÍTULO XII **OTRAS DISPOSICIONES**

ARTÍCULO 59º.- OTROS DERECHOS LABORALES: 1.- Los trabajadores que a continuación se determinan tendrán derecho a que la empresa y dentro de sus propias dependencias les facilite el desayuno, comida y/o cena, sin que en ningún caso, los empleados que no hagan uso de este derecho puedan exigir su compensación en metálico.

A los anteriores efectos, las empresas establecerán el horario de desayuno, comida y cena del personal de la misma, de forma que, los trabajadores que se encuentren prestando servicios en dicho horario puedan ejercitar el derecho conferido en el párrafo anterior.

2.- Cuando se trate de empleados que prestan su trabajo a jornada parcial y, ésta coincida con más de uno de los servicios alimenticios señalados anteriormente, sólo tendrán derecho a disfrutar, a su elección, de uno de ellos.

3.- El derecho establecido en el presente artículo exclusivamente a los siguientes trabajadores y empresas:

- a) Personal de recepción, contabilidad, conserjería, cocina, comedor, pisos, lencería y limpieza de los establecimientos de la sección primera que sirvan comidas. En los establecimientos de hospedaje que sirvan desayunos, los trabajadores tendrán derecho a que se les facilite el mismo.
- b) Personal de comedor, varios y cocina correspondientes a los establecimientos de la sección 2ª.
- c) Personal de cocina en cafeterías de la sección tercera que sirvan comidas y cuyo horario de trabajo coincida con el aludido servicio de comidas.

El tiempo dedicado al desayuno, comida y/o cena no tendrá la consideración de trabajo efectivo, salvo que, en las empresas que así lo tengan establecido o lo establezcan.

ARTÍCULO 60º.- LACTANCIA.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que serán disfrutadas de forma ininterrumpida a continuación de la finalización del descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para los años 2008 y 2009 las retribuciones establecidas en el presente se actualizarán en la misma proporción que lo haga el Índice de Precios al Consumo durante el año natural inmediatamente anterior, incrementado respectivamente en 1,10 y 1,00 puntos porcentuales.

El complemento personal de antigüedad consolidada experimentará el incremento señalado en el párrafo anterior, aumentado en 2 puntos porcentuales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La modificación o derogación de cualquiera de los preceptos jurídicos de ámbito superior a

los que se hace referencia en el presente Convenio Colectivo, obligará a las partes firmantes del mismo a abrir una nueva negociación tendente a renegociar el contenido de las materias afectadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que en materia de subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social, se estará a lo dispuesto en el Capítulo Décimo del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado por Resolución de 20 de septiembre de 2010.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

1.- Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio la Comisión Paritaria del mismo y, además de las funciones señaladas en el artículo 57, proceda a valorar la situación de la formación profesional en el sector y, en su caso proponer a los órganos competentes la realización de planes de formación.

2.- Asimismo, la Comisión Paritaria y, de cara a futuras negociaciones colectivas, estudiará la posibilidad de modificar el régimen retributivo, a los efectos de valorar la posible incidencia en el mismo de conceptos como la formación de los trabajadores, la calidad del trabajo, la productividad del empleado o cualquier otro que considere oportuno.

3.- Igualmente, se analizará la actual composición de los grupos de establecimientos establecidos en el anexo III, con el fin de valorar su adecuación a la realidad de la actividad desarrollada en el sector.

4.- A los anteriores fines, las partes acuerdan que la primera reunión de la Comisión Paritaria tenga lugar durante el mes de septiembre de 2007, pactándose en el seno de la misma el calendario de las posteriores reuniones.

5.- A los sólo efectos de asistir a las reuniones previstas en la presente disposición adicional, los delegados sindicales podrán ceder su crédito horario a otro trabajador de la misma empresa que forme parte de la Comisión Paritaria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA
LIQUIDACION DE ATRASOS

Como quiera que los efectos económicos del presente Convenio Colectivo han de retrotraerse al 1 de enero de 2007, las partes acuerdan expresamente que la liquidación y pago de las diferencias salariales devengadas a favor de los trabajadores se abonarán por las empresas en un pago único dentro del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincial de Toledo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

En aplicación del contenido del artículo 86.4º del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 82.4º del mismo, el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad el último suscrito por las mismas partes con fecha 19 de abril de 2004.

ANEXO I
GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
1	Jefe de Recepción 2º Jefe de Recepción Jefe de Administración Jefe Comercial 1er. Conserje	Jefe de Recepción 2º Jefe de Recepción Contable General Jefe de 1ª y 2ª 1er. Conserje de Día 2º Conserje de Día	I
2	Recepcionista Conserje Administrativo Relaciones Públicas Comercial Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	Recepcionista Cajero (Sección Hospedaje) Conserje de Noche Conserje (Sección Casino) Tenedor de Cuenta Clientes Interventor Contable Oficial 1ª y 2ª Facturista Cajero (Sección Discotecas)	II
3	Ayudante Recepción y Conserjería Ayudante Administrativo Telefonista	Ayudante Recepción Ayudante Conserjería Ayudante de Conserje Intérprete Oficial de Contabilidad Auxiliar Oficina y Contabilidad Auxiliar de Caja Telefonista de 1ª y 2ª	III
4	Auxiliar de Recepción y Conserjería	Portero Portero de Coches, Recibidor y de Servicios Vigilante de Noche Ordenanza de Salón Ascensorista Botones Cobrador Taquillero Mozo de Equipajes Auxiliar de Oficina Aspirante	IV

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA COCINA Y ECONOMATO			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
5	Jefe de Cocina 2º Jefe de Cocina Jefe de Catering	Jefe de Cocina 2º Jefe de Cocina	I
6	Jefe de Partida Cocinero Repostero Encargado de Economato	Jefe de Partida Cocinero Repostero Oficial Repostero Encargado de Economato y Bodega Bodeguero Encargado de Almacén	II

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA COCINA Y ECONOMATO			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
7	Ayudante de Economato Ayudante de Cocina	Ayudante de Economato y Bodega Mozo de Almacén Ayudante de Cocinero Ayudante de Repostero	III
8	Auxiliar de Cocina	Marmitón Pinche Fregador Encargado de Fregador Personal de Platería	IV
GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES, PISTA PARA CATERING			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
9	Jefe de Restaurante o Sala Jefe de Operaciones Catering 2º Jefe de Restaurante o Sala Gerente de Centro	Jefe de Sala Jefe de Comedor, Maestresala 1er. Encargado Mostrador 1er. Encargado 1er. Jefe de Sala Jefe de Operaciones 2º Jefe de Comedor 2º Encargado de Mostrador 2º Encargado 2º Jefe de Comedor 2º Jefe de Sala Mayordomo de Pisos	I
10	Jefe de Sector Jefe de Sala de Catering Camarero Barman-Barwoman Sumiller Supervisor de Catering Supervisor de Colectividades Supervisor/-a de Restauración Moderna	Jefe de Sector Jefe de Sala Camarero Dependiente de 1ª Dependiente Cafetero Cajero de Comedor Camarero de Pisos Planchista Barman 2º Barman Sumiller Supervisor de Catering Ayudante de Supervisor	II
11	Ayudante de Camarero Preparador o Montador de Catering Conductor de Equipo Catering Ayudante de Equipo de Catering Preparador de Restauración Moderna	Ayudante de Camarero Ayudante Ayudante de Planchista Ayudante de Barman Ayudante de Dependiente Ayudante de Cafetero Dependiente de 2ª Dependiente Ayudante de Pisos Preparadores Ayudante de Equipo	III
12	Auxiliar de Colectividades Monitor/-a o Cuidador/-a de colectividades Auxiliar de Restauración Moderna Aux. Preparación/Montaje de Catering	Ayudante de Preparación	IV

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA PISOS Y LIMPIEZA			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H.	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
13	Encargado General Encargado de Sección	Encargado General Gobernanta de 1ª Gobernanta de 2ª Encargado de Lencería Encargado de Lavadero	I
14	Camarero de Pisos	Lencera Camarero de Pisos Planchadora, Costurera, Lavandera y Zurcidora	III
15	Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza Limpiadora Mozo de Habitación Mozo de Lavandería	IV
GRUPOS PROFESIONALES DEL AREA FUNCIONAL QUINTA SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H.	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
16	Jefe de Servicio de Catering		I
17	Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering; o de Flota; o de Instalaciones y Edificios Encargado de Sección	Encargado de Trabajos Encargado de Sala	II
18	Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering; o de Flota; o de Instalaciones y Edificios	Mecánico o Calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	III
19	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Ayudante de Mecánico o Calefactor Ayudante Ayudante de Ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor Mozo de Billar o Salón de Recreo Guarda Exterior	IV
GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H.	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
20	Responsable de Servicio	No existían	I
21	Técnico de Servicio: fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud	No existían	II
22	Especialista de Servicio: socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos-discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, esteticista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente.	No existían.	III
23	Auxiliar de Servicio: auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario.	No existían.	IV

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo

**ANEXO II
PERÍODO DE PRUEBA**

Grupos Profesionales	Contratos Indefinidos o fijos discontinuos	Contratos por tiempo determinado superiores a tres meses de duración	Contratos por tiempo determinado de hasta tres meses de duración
1-5-9-13-16-17	90 días	75 días	60 días
2-3-6-7-10-11-14-18	60 días	45 días	30 días
4-8-12-15-19	45 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales

**ANEXO III
SALARIO BASE CONVENIO**

NIVELES SALARIALES	GRUPO DE ESTABLECIMIENTOS			
	GRUPO "A"	GRUPO "B"	GRUPO "C"	GRUPO "D"
I	1.040,50	1.027,60	1.019,10	1.001,80
II	1.006,10	993,15	984,58	967,27
III	984,98	973,35	967,27	950,04
IV	971,58	958,66	950,04	932,80

GRUPO DE ESTABLECIMIENTOS	
GRUPO "A"	Hoteles de 5 estrellas. Restaurantes de 5 tenedores. Casino de 1ª categoría. Discotecas y Salas de Fiesta de Lujo.
GRUPO "B"	Hoteles de 4 estrellas. Moteles de 4 estrellas. Restaurantes de 4 Tenedores. Cafés y Bares Especiales.
GRUPO "C"	Hoteles de 3 y 2 estrellas. Moteles. Hostales 2 estrellas. Casinos de 2ª y 3ª. Salas de Fiesta y Discotecas de 1ª y 2ª. Restaurantes de 3 y 2 Tenedores. Cafeterías de 3 y 2 Tazas. Cervecerías. Bares de 1ª y 2ª.
GRUPO "D"	Hoteles y Hostales, de 1 estrellas. Pensiones de 2 y 1 estrellas. Albergues. Casas Rurales. Salas de Fiesta y Discotecas de 3ª. Restaurantes de 1 Tenedor. Cafeterías de 1 Taza. Bares de 3ª y 4ª. Empresas de Catering.

**ANEXO IV
COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD**

ESTABLECIMIENTOS DEL GRUPO "A"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	19,47	18,83	18,43	17,77
5	48,50	46,88	45,91	44,42
8	77,52	74,96	73,39	71,04
11	106,55	103,03	100,86	97,69
14	135,28	130,81	128,05	124,32
17	164,72	159,26	155,92	150,96
20	203,23	187,34	183,41	177,61
23	222,78	215,41	210,89	204,26
24	232,35	224,66	219,95	213,14
25	241,54	234,01	229,10	222,00

ESTABLECIMIENTOS DEL GRUPO "B"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	19,14	18,45	18,06	17,77
5	47,85	46,13	45,15	44,42
8	76,56	73,80	72,23	71,04
11	105,27	101,47	99,31	97,69
14	133,98	129,16	126,40	124,32

Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo

17	162,70	156,83	153,45	150,96
20	191,39	184,52	180,55	177,61
23	220,11	212,19	207,64	204,26
24	229,68	221,45	216,67	213,14
25	239,26	230,66	225,69	222,00
ESTABLECIMIENTOS DEL GRUPO "C"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	18,97	18,28	17,94	17,58
5	47,42	45,70	44,84	43,99
8	75,88	73,12	71,72	70,36
11	104,33	100,55	98,65	96,74
14	132,80	127,96	125,52	123,16
17	161,26	155,36	152,42	149,51
20	189,70	182,78	179,34	175,87
23	218,16	210,20	206,24	202,27
24	227,63	219,37	215,19	211,07
25	237,12	228,48	224,17	219,87
ESTABLECIMIENTOS DEL GRUPO "D"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	18,63	17,94	17,58	17,22
5	46,54	44,85	43,99	43,11
8	74,48	71,72	70,36	68,98
11	102,43	98,65	96,74	94,86
14	129,50	125,53	123,12	120,71
17	158,30	152,43	149,51	146,57
20	186,23	179,33	175,87	172,45
23	214,17	206,24	202,27	198,31
24	223,46	215,19	211,08	206,95
25	232,82	224,17	219,67	215,56

**ANEXO V
TABLA-RESUMEN DESCANSO SEMANAL**

AÑO	Nº DE TRABAJADORES POR CENTRO TRABAJO	DESCANSO SEMANTAL	COMPENSACIÓN EN METÁLICO
2007	Hasta 10	1,5 días/semana	-----
	De 11 a 30	1 día + 2 días/semana	-----
	Más de 30	2 días/semana	-----
2008	Hasta 10	1,5 días/semana	-----
	De 11 a 20	1 día + 2 días/semana	-----
	De 21 a 30	2 días/semana ó 1,5 días/semana	60 euros/mes
	Más de 30	2 días/semana	-----
2009	Hasta 10	1,5 días/semana	-----
	De 11 a 20	2 días/semana ó 1,5 días/semana	70 euros/mes
	Más de 20	2 días/semana	-----
2010	Hasta 10	1,5 días/semana o 1 día + 2 días/semana	-----
	Más de 10	2 días/semana	
2011	2 días/semana para todos los trabajadores		

ANEXO VI
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

Fecha Expedición: _____
Número: _____

Don/Doña _____, con domicilio en _____ de _____ que ha trabajado en la empresa _____ desde el _____ hasta el _____ con la categoría profesional de _____, declaro que he recibido de la misma la suma de _____ euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y, que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

_____ a _____ de _____ de _____

Fdo. _____

El trabajador SI/NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o representante sindical.

El presente documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Toledo.

Sello y Firma de la Empresa.

Nota: Este documento no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.