

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 3936

CONSEJERÍA DE EMPLEO, IGUALDAD Y JUVENTUD

ANUNCIO

Convenio: HOSTELERIA Expediente: 16/01/0001/2011

Fecha:07/09/2011

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

VISTO el Texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CUENCA, (Código de Acuerdo 16000125011981), para los años 2010 y 2011, suscrito de una parte, en representación de la Agrupación Provincial de Hostelería de Cuenca, por D. Borja García Herrero, D. José Manuel Abascal Roíz, D. Luis Miguel Garvi Meneses y Dña. Montserrat Rodríguez Guixá, y de otra parte, en representación de los trabajadores, por D. Ramón Correoso Martínez y D. José Gallego Izquierdo por la Central Sindical UGT, por D. Justi Picaza Ruipérez, Dña. Laura Garrote Valencia, D. Jesús Gomez Guijarro y Dña. Tania Báguena Ruescas como Delegados de Personal, y por Dña. Paqui Navarro Jiménez por la Central Sindical CC.OO, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90 núms. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 127/2011, de 07/07/2011 (D.O.C-M. de 09 de julio de 2011) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y portavoz del Gobierno de Castilla-La Mancha, en relación con el Decreto 77/2006 de 6 de junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Secretaría Provincial de Cuenca de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno

ACUERDA:

1º. - Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, así como su archivo y depósito en esta Secretaría Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2.010 y 2.011

Suscrito de una parte por la AGRUPACION PROVINCIAL DE HOSTELERIA y TURISMO DE CUENCA y de otra por CC.OO y U.G.T.

TITULO I .- DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1º. Ámbito de aplicación**

El presente convenio afecta a todas las empresas y centros de trabajo señalados en el Anexo (Categoría de Establecimientos) de este Convenio y/o recogidos en el ámbito funcional regulado en el art. 4 del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el BOE de 30 de septiembre de 2.010, ubicadas en la provincia de Cuenca.

Será asimismo de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores, que presten sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el art. 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º. Vigencia, duración y prórroga

El periodo de vigencia de este Convenio será de dos años, es decir, del 1 de Enero de 2.010 al 31 de Diciembre de 2.011, retrotrayéndose a aquella fecha todos los efectos, incluso los económicos, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, prorrogándose por la tácita hasta la aprobación de un nuevo Convenio, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones durante el primer mes siguiente al de la finalización de su vigencia.

No obstante lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 3°. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este convenio.

Artículo 4°. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 5°. Comisión Paritaria

Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Además, deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes. Estará integrada por cinco representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y en la misma proporción que formaron la Comisión Negociadora del mismo, y cinco representantes de los empresarios, nombrados por la Agrupación Provincial de Hostelería de Cuenca, quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Asimismo la Comisión podrá acordar de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de la Agrupación Empresarial y Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, constituye trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del presente convenio.

TITULO II.- CONDICIONES ECONOMICAS Y SALARIALES

Artículo 6°. Retribuciones

Los salarios base del convenio serán los que figuran en el anexo I del mismo, y según las categorías de establecimientos y los niveles en que están comprendidas las distintas categorías profesionales, tal y como quedan reflejadas en dicha tabla.

Igualmente se abonará a todos los trabajadores, sin distinción de categoría ni modalidad contractual, un plus extrasalarial por el importe que se hace constar en las tablas incluidas en el anexo de este convenio, y que se devengará por doce mensualidades al año. Dicho plus se abonará en su totalidad para jornadas que superen las 40 horas mensuales o 440 horas anuales.

Para jornadas que no superen la jornada establecida en el punto anterior, se abonará en proporción al tiempo trabajado y exceptuando a los trabajadores contratados como "extras".

.Artículo 7°. Incrementos económicos

Para el año 2010 se aplica en el presente Convenio un incremento económico del uno veinticinco por ciento (1,25%) sobre los conceptos salariales, gratificaciones extraordinarias, plus de transporte y conceptos extrasalariales. En iguales términos respecto de los conceptos indicados, para el 2011 el incremento económico será del dos setenta y cinco por ciento (2,75%) sobre los resultantes de los correspondientes a 2010.

Este incremento no será complementado por revisión salarial, por lo que las variaciones que hubiera experimentado, o experimente, el índice de precios al consumo, o cualquier otro índice, no afectará a la subida en términos económicos pactada.

Artículo 8°. Revisión salarial. Cláusula de garantía Salarial

Para los años contenidos en este convenio, 2010 y 2011, conforme se ha expresado en el artículo precedente, no existirá revisión salarial.

Artículo 9°. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, una en la fecha del 24 de Junio y otra el 23 de Diciembre, en cuantía de una mensualidad de salario del presente convenio más complemento personal de antigüedad. El cómputo de ambas se hará por semestres.

Igualmente tendrán derecho a una paga de beneficios, que se hará efectiva el 1 de octubre de cada año, cuyo cómputo se hará anualmente, equivalente al Salario base vigente en cada año, y que consistirá en el 100% de dicho concepto de Salario Base.

Esta paga podrá prorratearse mensualmente.

Artículo 10°. Aumento periódico por tiempo de servicios

Los aumentos por antigüedad tendrán las cuantías siguientes:

- a) Un 3 por 100 al cumplirse 3 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- b) Un 8 por 100 al cumplirse 6 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- c) Un 16 por 100 al cumplirse 9 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- d) Un 22 por 100 al cumplirse 12 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- e) Un 29 por 100 al cumplirse 15 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- f) Un 36 por 100 al cumplirse 18 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- g) Un 41 por 100 al cumplirse 21 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- h) Un 45 por 100 al cumplirse 24 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- i) Un 48 por 100 al cumplirse 27 años de ejercicio efectivo en la empresa.
- j) Un 50 por 100 al cumplirse 30 años de ejercicio efectivo en la empresa.

Artículo 11°. Salario hora

La determinación del salario hora se hará mediante la aplicación de la formula siguiente:

$$\text{S.H.I.} = \frac{\text{Base de cotización X 12 meses}}{\text{Jornada anual}}$$

Artículo 12°. Forma de pago

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada legal laboral, bien por semanas, decenas, quincenas o meses, dentro de los cinco primeros días hábiles siguientes a cada uno de estos periodos.

Artículo 13°. Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario y previa justificación de su necesidad

Artículo 14°. Plus de transporte

El plus transporte, que se percibirá por cada día efectivamente trabajado durante el mes, con el fin de compensar los gastos de desplazamiento que realice el trabajador, será el que se refleja en las tablas salariales de este convenio.

Artículo 15°. Manutención

Los trabajadores que tengan derecho, según la Ordenanza, percibirán como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios, la manutención. Este complemento podrá sustituirse siempre que lo solicite el trabajador, mediante la entrega de la cantidad que se refleja en las tablas salariales.

Los Delegados de Personal, o en su caso, el Comité de Empresa, intervendrán en el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 16°. Alojamiento

Los trabajadores que según el Anexo III de la Ordenanza tengan derecho como complemento salarial en especie a recibir con cargo a la empresa el alojamiento, podrán ser compensados mensualmente en la cuantía reflejada en las tablas adjuntas, si así lo determinase la empresa. Este complemento se abonará con independencia y en capítulo aparte de los salarios establecidos por el convenio

Artículo 17°. Inaplicación del régimen salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que pueda dañar su estabilidad económica o viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria prevista y regulada en el artículo 5 de este Convenio.

En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Situación financiera, Planes de futuro) en los diez días siguientes a la comunicación.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria nombrará una corte de arbitraje, integrada por tres miembros que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

Los acuerdos sobre inaplicación alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, y los Laudos Arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Los honorarios y gastos producidos por la Corte Arbitral, serán a cargo de la empresa que solicite la inaplicación salarial.

TITULO III.- JORNADA. HORARIO y DESCANSO

Artículo 18°. Jornada de trabajo

Se fija la jornada de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2010 y 2011.

En cualquier caso, entre la terminación de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la otra deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas de jornada normal como las extraordinarias.

Artículo 19°. Descanso semanal

El trabajador tendrá un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido.

Artículo 20. Permisos retribuidos

El trabajador avisando con diez días de antelación tendrá derecho a tres días de permiso retribuido en proporción al tiempo trabajado, independientemente de la jornada que realice el trabajador.

Estos días no serán acumulables, ni se podrá solicitar su disfrute durante el mes de agosto, Semana Santa, puentes y festivos, ni tampoco de viernes a domingo, debiendo, en cualquier caso, para su concesión quedar cubierto el servicio en el departamento al que esté asignado el trabajador.

Artículo 21°. Vacaciones

Los trabajadores afectados por la presente norma disfrutarán de un periodo de vacaciones ininterrumpidas de treinta días naturales.

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 incrementado con el complemento de antigüedad.

La empresa comunicará a los Delegados de Personal o Comité de Empresa el calendario de vacaciones a disfrutar para el año siguiente por los trabajadores de la misma antes del 31 de Diciembre.

El derecho de vacaciones anuales retribuidas no se limitará por el hecho de que el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria de modo que, hasta noventa días a lo largo del año en dicha situación no supondrá merma en el disfrute de la misma y solamente en lo que supere este tiempo se descontará en proporción a los que rebase.

Artículo 22°. Trabajo en festivos

Si por necesidades de servicio y de acuerdo, ambas partes, se trabajase en festivos abonables y no recuperables, se elegirá para su compensación entre estas dos posibilidades.

Primero. Abonarlos con el 75 por 100 de recargo, juntamente con la mensualidad.

Segundo. Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso en periodo distinto.

Artículo 23°. Festividad de Santa Marta

Los trabajadores afectados por este Convenio, con motivo de la festividad de Santa Marta (29 de julio) tendrán un día de descanso.

En los casos en que dicha festividad coincidiese con domingo o en el día de libranza del trabajador, no se recuperará, y si el establecimiento no puede cerrar con motivo de tal festividad el trabajador que preste servicio percibirá la correspondiente compensación económica con un incremento del 75 % que se abonará en la nómina del mismo mes.

Artículo 24°. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias habituales se reducirán al mínimo indispensable.

Se podrán realizar horas extraordinarias motivadas por razones estructurales o coyunturales, siempre que no proceda la contratación de nuevos trabajadores.

Cada hora de trabajo extraordinaria se abonará con un incremento de un 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, que se calculará conforme a la fórmula que figura en el artículo 11°.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este convenio.

La realización de las horas extraordinarias conforme establece el artículo 53.5° del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día se totalizará anualmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 25°. Horas nocturnas

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veinticuatro horas y las ocho de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea en todo o en parte nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica determinada, como mínimo, con el 25% del salario ordinario

TITULO IV CONDICIONES SOCIALES

Artículo 26°. Licencias

El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar y ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se señala:

- a) Por matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Por alumbramiento de la esposa: Tres días ampliables a cinco en caso de complicación.
- c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge, padre, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos o hermanos: Tres días.
- d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: Tres días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Por boda de hijos, padres o hermanos: Un día.
- g) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.
- h) Por el tiempo indispensable para visitar al médico de cabecera.

En los casos previstos en los apartados b), c), d), f) y g), estos permisos se incrementarán en la siguiente escala:

- Un día más si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de la provincia.
- Dos días más si se produce en las provincias limítrofes.
- Tres días más si se produce en el resto de España.

Artículo 27°. Complemento por accidente de trabajo y/o enfermedad

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia percibirán con cargo a la empresa y desde el primer día las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la Seguridad Social hasta completar el 100 % del salario.

Artículo 28°. Gratificación por permanencia

Conforme al art. 26.1 del E.T. se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores que, con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64.

Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios fijados en convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 60 años, 6 meses de salario.
- A los 61 años, 5 meses de salario.
- A los 62 años, 4 meses de salario.
- A los 63 años, 2 meses de salario.

Los trabajadores que cumplan 64 años de edad podrán jubilarse obteniendo el 100 por 100 de su prestación, para lo cual la empresa habrá de contratar a trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan

En caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones de forma razonada a la Comisión Paritaria, la cual adoptará la resolución pertinente de forma motivada.

Artículo 29°. Trabajadores con hijos menores

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo el cuidado y educación de sus hijos menores de seis años, gozarán de un turno de trabajo adaptado al horario de guardería o centro de enseñanza donde acudan éstos. El tiempo a emplear con tal fin, que será el indispensable, se recuperará con posterioridad.

TITULO V.- CONTRATACION**Artículo 30°. 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:

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

- De 6 a 15 trabajadores un 41 %
- De 16 a 30 trabajadores un 52 %
- De 31 en adelante un 58%

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 contrato 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 periodo 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 servicios extraordinarios.

Se exceptúa de lo señalado en el apartado a) las empresas o centros de trabajo de carácter temporal o esporádico.

b) A tenor de la facultad de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, se conviene que el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida podrá concertarse con trabajadores que en fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, o aquellos que se suscriban durante la vigencia del mismo.

Artículo 31°. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad de la empresa.

En base a la facultad conferida por el artículo 15. 1.b) del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, las partes negociadoras acuerdan que la duración máxima de estos contratos será de diez meses dentro de un periodo de catorce meses.

Artículo 32°. Vacantes y nuevas contrataciones

Las vacantes que se produzcan en las empresas serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la empresa en el momento que se produzcan, dichas vacantes serán cubiertas en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha de la baja, salvo que por parte de la empresa se presentase expediente de regulación de empleo ante la Delegación de Trabajo y éste fuese aprobado, o aquella derivase de un despido por causas objetivas.

A los meros efectos informativos, las empresas comunicarán a los Delegados de personal o Comité de Empresa, tanto las nuevas contrataciones que se produzcan como las finalizaciones y rescisiones de contratos.

Artículo 33°. Periodo de prueba

El periodo de prueba que pueda concertarse en los contratos de trabajo de cualquier modalidad, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para el resto de trabajadores.

En los contratos de formación o aprendizaje, el periodo de prueba no podrá superar el periodo de un mes.

Artículo 34°. Plazo de preaviso

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista en 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 el mismo el importe de un día de salarios por cada día de retraso en el preaviso

Artículo 35°. Formación profesional

Anualmente el trabajador que lo solicite dispondrá de hasta treinta horas retribuidas como si fuese trabajo efectivo, a fin de que pueda acudir a cursos de formación profesional de hostelería que organice el INEM u otras Entidades, Organismos, ya sean públicos o privados, tendentes a conseguir una mayor profesionalidad en esa rama.

En todo caso el trabajador deberá acreditar la inscripción, asistencia y aprovechamiento del curso. No procederá conceder dichas horas, durante los periodos de mayor volumen de trabajo, ni en los que por coincidencia con ausentes pueda perturbar la buena marcha del trabajo. Habrá que preavisar en todo caso, al menos con quince días de antelación.

Los programas de los cursos organizados por entidades u organismos particulares deberán ser previamente homologados por la Comisión Paritaria del convenio.

TITULO VI . SALUD LABORAL y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**Artículo 36°. 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 37°. Revisiones médicas

Con carácter obligatorio la empresa efectuará una revisión médica anual, que el trabajador vendrá obligado a realizar, en el Servicio de Prevención concertado por la empresa, o en un Centro Clínico dependiente de la Mutua de Accidentes a la que aquella pertenezca, por personal facultativo.

El resultado de la revisión se notificará por escrito al trabajador. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

Artículo 38°. Ropa de trabajo

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

La conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo corresponderá a las empresas. En caso contrario se establece una compensación mensual, que será la que se refleja en las tablas salariales.

La duración mínima de la ropa de trabajo será la siguiente:

- a) Dos años para uniformes especiales: Smoking, uniforme de conserje, etc.
- b) Un año para uniformes ordinarios: Pantalón y chaquetilla.

TITULO V .- DERECHOS SINDICALES

Artículo 39°. Garantías sindicales

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. No obstante, en materia de derechos y garantías sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40°. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (ASEC) y su 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.

Disposición Adicional Primera: Seguro de accidente laboral.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de los trabajadores que garantice 18.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el mes de la publicación del convenio.

Disposición Adicional Segunda.

Para todas las demás cuestiones no recogidas expresamente en este Convenio se estará lo dispuesto en el IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Expresamente la Comisión Negociadora del Convenio se remite a lo que en dicho acuerdo se prescribe sobre Clasificación Profesional, dado que el presente Convenio recoge y asume lo establecido en el Capítulo Segundo de dicho Acuerdo que regula esta materia, a cuyo fin se publica el Cuadro de Correspondencia entre las Categorías Profesionales contempladas en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería a los Grupos Profesionales del citado IV Acuerdo Laboral como Anexo a este Convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2010

NIVEL PROFESIONAL	A		B		C	
	SALARIO	PAGA BENEFICIOS	SALARIO	PAGA BENEFICIOS	SALARIO	PAGA BENEFICIOS
I	908,13 €	908,13 €	906,03 €	906,03 €	892,92 €	892,92 €
II	887,75 €	887,75 €	883,44 €	883,44 €	872,43 €	872,43 €
III	867,49 €	867,49 €	859,91 €	859,91 €	854,66 €	854,66 €
IV	857,85 €	857,85 €	850,96 €	850,96 €	843,34 €	843,34 €
APRENDICES Y BOTONES MENORES DE 18 AÑOS	634,02 €	634,02 €	630,05 €	630,05 €	629,39 €	629,39 €

PLUS TRANSPORTE	1,98 €	Día trabajado
MANUTENCION	26,07 €	por mes
ROPA TRABAJO	12,68 €	por mes
ALOJAMIENTO	44,63 €	por mes
PLUS EXTRASALARIAL	24,52 €	por mes

TABLA SALARIAL 2011

NIVEL	A		B		C	
	SALARIO	PAGA BENEFICIOS	SALARIO	PAGA BENEFICIOS	SALARIO	PAGA BENEFICIOS
PROFESIONAL I	933,10 €	933,10 €	930,95 €	930,95 €	917,48 €	917,48 €
II	912,16 €	912,16 €	907,73 €	907,73 €	896,42 €	896,42 €
III	891,35 €	891,35 €	883,56 €	883,56 €	878,16 €	878,16 €
IV	881,44 €	881,44 €	874,36 €	874,36 €	866,53 €	866,53 €
APRENDICES Y BOTONES MENORES DE 18 AÑOS	651,46 €	651,46 €	647,38 €	647,38 €	646,70 €	646,70 €

PLUS TRANSPORTE	2,03 €	Día trabajado
MANUTENCION	26,79 €	por mes
ROPA TRABAJO	13,03 €	por mes
ALOJAMIENTO	45,86 €	por mes
PLUS EXTRASALARIAL	25,19 €	por mes

A estas cifras se les aplicará cuando proceda, los incrementos por antigüedad según lo previsto en el artículo 10 del Convenio Colectivo.

Los atrasos a que dan lugar estas nuevas retribuciones se abonarán por las empresas en el plazo de un mes desde la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA AFUNCIONAL PRIMERA (Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Grupo Profesional	Categoría Acuerdo Laboral	Nivel Salarial
I	Jefe de Recepción	I
	Segundo Jefe de Recepción	
	Jefe de Administración	
	Jefe Comercial	
II	Primer Conserje	II
	Recepcionista	
	Conserje	
III	Administrativo	III
	Ayudante de Recepción y Conserjería	
	Ayudante Administrativo	
IV	Telefonista	IV
	Auxiliar de recepción y Conserjería	

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato)

Grupo Profesional	Categoría Acuerdo Laboral	Nivel Salarial
I	Jefe de Cocina	I
	Segundo Jefe de Cocina	
	Jefe de Catering	
II	Jefe de Partida	II
	Cocinero	
	Repostero	
III	Encargado de Economato	III
	Ayudante de Economato	
IV	Ayudante de Cocina	IV
	Auxiliar de Cocina	

GRUPOS PROFESIONALES DEL AREA FUNCIONAL TERCERA (Restaurante, Bar y similares)

Grupo Profesional	Categoría Acuerdo Laboral	Nivel Salarial
I	Jefe de Restaurante o Sala	I
	Segundo Jefe de Restaurante o Sala	
II	Jefe de Sector	II
	Camarero	
	Barman	
III	Sumiller	III
	Ayudante de Camarero	
IV	Auxiliar de Colectividades	IV
	Auxiliar de Preparación y Montaje	

GRUPOS PROFESIONALES DEL AREA FUNCIONAL CUARTA (Pisos y limpieza)

Grupo Profesional	Categoría Acuerdo Laboral	Nivel Salarial
II	Encargado General	II
	Encargado de Sección	
III	Camarero de Pisos	III
IV	Auxiliar de Pisos y Limpieza	IV

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Grupo Profesional	Categoría Acuerdo Laboral	Nivel Salarial
I	Jefe de Servicios de Catering	I
II	Encargado de Mantenimiento y Servicios	II
	Encargado de Sección	
III	Especialista de Mantenimiento	III
IV	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	IV

ANEXO III**CATEGORÍA DE LOS ESTABLECIMIENTOS****A**

- Hoteles de 4 Estrellas
- Restaurantes de 4 y 5 tenedores
- Bares Americanos
- Whisquerías
- Moteles de 4 estrellas
- Hoteles Residencias de 4 estrellas
- Cafés Bares Especiales A y B
- Salas de Fiestas y Discotecas de Lujo
- Salones de Te

B

- Hoteles de 2 y 3 estrellas
- Pensión de 3 estrellas

- Cafeterías de 2 y 3 tazas
- Barbacoas y Pubs
- Restaurantes de Tres Tenedores
- Bares de Segunda y Primera
- Hoteles Residencias de 3 estrellas
- Hoteles Residencias de 2 estrellas
- Hostales de 3 estrellas
- Salas de Fiestas y Discotecas de 2ª
- Pizzerías
- Casinos de Segunda y Tercera
- Tablaos Flamencos

C

- Hoteles de 1 estrella
- Hostales Residencias de 2 y 1 estrella
- Pensiones de 2 y 1 estrella
- Salones de Baile
- Restaurantes de 2 y 1 tenedor
- Moteles de 1 estrella
- Heladerías
- Fondas y Casas de Huéspedes
- Bares
- Hoteles Residencias de 1 estrella
- Bodegas
- Kioskos
- Mesones
- Cafetería de 1 taza
- Cervecerías
- Hostales de 2 y 1 estrella

ANEXO IV

CUADRO DE CORRESPONDENCIA ENTRE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES CONTEMPLADAS EN LA EXTINDAORDENANZALABORALDE HOSTELERIA A LOS GRUPOS PROFESIONALES DEL ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERIA

AREA FUNCIONAL PRIMERA (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administrativo y Gestión)**GRUPO PROFESIONAL I***Categoría del Acuerdo Laboral*

Jefe de Recepción
Segundo Jefe de Recepción
Jefe de Administración

Primer Conserje

Categoría de la Ordenanza

Jefe de Recepción
2º Jefe de Recepción
Contable General
Jefe de Primera
Jefe de Segunda
Primer Conserje de Día
Segundo Conserje de Día

GRUPO PROFESIONAL II*Categoría del Acuerdo Laboral*

Recepcionista

Conserje

Administrativo

Categoría de la Ordenanza

Recepcionista
Cajero (Secciones 1ª y 2ª)
Conserje de Noche
Conserje de Noche (Sección 8ª)
Tenedor de Cuentas de Clientes
Interventor
Oficial de 1ª
Oficial de 2ª
Facturista
Cajero (Sección 6ª)
Relaciones Públicas
Comercial

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría del Acuerdo Laboral

Ayudante de Recepción y/o Consejería

Ayudante Administrativo

Telefonista

Categoría de la Ordenanza

Ayudante de Recepción

Ayudante de Conserjería

Ayudante de Conserje

Intérprete

Oficial de Contabilidad

Auxiliar de Oficina y Contabilidad

Auxiliar de Caja

Telefonista de 1ª y 2ª

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría del Acuerdo Laboral

Auxiliar de Recepción y Consejería Portero

Categoría de la Ordenanza

Portero de Coches

Portero Recibidor

Portero de Accesos

Portero de Servicios

Vigilante de Noche

Ordenanza de Salón

Ascensorista

Botones

Cobrador

Taquillero

Aprendiz de Recepción y Contabilidad*

Mozo de Equipajes para el interior

Auxiliar de Oficina

Aspirante

AREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I

Categoría del Acuerdo Laboral

Jefe de Cocina

2º Jefe de Cocina

Jefe de Catering

Categoría de la Ordenanza

Jefe de Cocina

2º Jefe de Cocina

GRUPO PROFESIONAL II

Categoría del Acuerdo Laboral

Jefe de Partida

Cocinero

Repostero

Encargado de Economato

Categoría de la Ordenanza

Jefe de Partida

Cocinero

Repostero

Oficial Repostero

Encargado de Economato y Bodega

Bodeguero

Encargado de Almacén

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría del Acuerdo Laboral

Ayudante de Economato

Ayudante de Cocina

Categoría de la Ordenanza

Ayudante de Economato y Bodega

Mozo de Almacén

Ayudante de Cocinero

Ayudante de Repostero

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría del Acuerdo Laboral

Auxiliar de Cocina

Categoría de la Ordenanza

Marmitón

Pinche

Fregador

Encargado de Fregador

Personal de Platería

Aprendiz de Cocina*

AREA FUNCIONAL TERCERA (Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

GRUPO PROFESIONAL I

Categoría del Acuerdo Laboral

Jefe de Restaurante o Sala

Categoría de la Ordenanza

Jefe de Sala

Jefe de Comedor o Maestresala

1º Encargado de Mostrador

1º Encargado

Primer Jefe de Sala

Jefe de Operaciones de Catering

Jefe de Operaciones

Segundo Jefe de Restaurante o Sala

2º Jefe de Comedor

2º Encargado de Mostrador

2º Encargado

Segundo Jefe de Comedor

Segundo Jefe de Sala

Mayordomo de Pisos

GRUPO PROFESIONAL II

Categoría del Acuerdo Laboral

Jefe de Sector

Jefe de Sala de Catering

Camarero

Categoría de la Ordenanza

Jefe de Sector

Jefe de Sala

Camarero

Dependiente 1ª

Dependiente

Cafetero

Cajero de Comedor

Camarero de Pisos

Planchista

Barman

Barman

Segundo Barman

Sumiller

Sumiller

Supervisor de Catering

Supervisor

Ayudante de Supervisor

Supervisor de Colectividades

GRUPO PROFESIONAL III

Categoría del Acuerdo Laboral

Ayudante de Camarero

Categoría de la Ordenanza

Ayudante de Camarero

Ayudante

Ayudante de Planchista

Ayudante de Barman

Ayudante de Dependiente

Ayudante de Cafetero

Dependiente de Segunda

Dependiente

Ayudante de Pisos

Aprendiz

Aprendiz de Camarero *

Preparador o Montador de Catering Preparadores

Conductor de Equipo Catering

Ayudante de Equipo de Catering

Ayudante de Equipo

GRUPO PROFESIONAL IV

Categoría del Acuerdo Laboral

Auxiliar de Colectividades

Auxiliar de Preparación/Montaje

de Catering

Categoría de la Ordenanza

Ayudante de preparación

AREA FUNCIONAL CUARTA (Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL II

Categoría del Acuerdo Laboral

Encargado General

Categoría de la Ordenanza

Encargada General o Gobernanta Primera

Encargado de Sección	Gobernanta de Segunda Encargada de Lencería Encargada de Lencería o Lavadero
GRUPO PROFESIONAL III <i>Categoría del Acuerdo Laboral</i> Camarero de Pisos	<i>Categoría de la Ordenanza</i> Lencera Camarera de Piso Planchadora, Costurera, Lavandera y Zurcidora
GRUPO PROFESIONAL IV <i>Categoría del Acuerdo Laboral</i> Auxiliar de Pisos Limpieza	<i>Categoría de la Ordenanza</i> Personal de Limpieza Limpiadora Mozo de Habitación Mozos de Lavandería
AREA FUNCIONAL QUINTA (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)	
GRUPO PROFESIONAL I Categoría del Acuerdo Laboral Jefe de Servicios de Catering	Categoría de la Ordenanza
GRUPO PROFESIONAL II <i>Categoría del Acuerdo Laboral</i> Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering, de Flota y de Instalaciones y Edificios Encargado de Sección	<i>Categoría de la Ordenanza</i> Encargado de Trabajos Encargado de Trabajos Encargado de Sala
GRUPO PROFESIONAL III <i>Categoría del Acuerdo Laboral</i> Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	<i>Categoría de la Ordenanza</i> Mecánico o Calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering, de Flota y de Instalaciones y Edificios Animador Turístico o de Tiempo Libre	
GRUPO PROFESIONAL IV <i>Categoría del Acuerdo Laboral</i> Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	<i>Categoría de la Ordenanza</i> Ayudante de Mecánico o Calefactor Ayudante Ayudante de Ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor Mozo de Billar o Salón de Recreo Guarda Exterior Monitor / Cuidador de Colectividades

* Los aprendices relacionados se refieren a la categoría contemplada en la antigua Ordenanza, no equiparables a la modalidad de contrato de aprendizaje de la vigente legislación.