ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2819/22

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
DELEGACION TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de **HOSTELERÍA Y TURISMO**, Código Convenio 04000365011982, suscrito con fecha 24 de agosto de 2022 de una parte los sindicatos UGT Y CCOO, como representación social, y de otra parte, ASHAL y la Federación Provincial de Hostelería y Turismo de ASEMPAL, en representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

A C U E R D A

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 23 de septiembre de 2022.

EL DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE HOSTELERÍA Y TURISMO 2022 - 2024

TITULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Almería de la Federación de Servicios de CC.OO.-A y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Almería, como representación laboral, y, de otra parte, la Federación Provincial de Hostelería y Turismo de ASEMPAL y la Asociación de Hostelería de Almería (ASHAL), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

TITULO II.- CONDICIONES GENERALES

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que estén o puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería – ALEH, vigente en cada momento.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio el personal laboral que preste sus servicios en las empresas del sector de Hostelería determinadas en el artículo precedente. Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos:

a) El personal que preste sus servicios en coches-cama, o coches-restaurante de ferrocarriles.

b) El personal que preste sus servicios en establecimientos dependientes directamente de la Administración Militar.

A las personas trabajadoras que realicen sus funciones en los departamentos de pisos, restaurante, bar, cocina y recepción cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios les serán de aplicación las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo.

Así mismo, las empresas afectadas por el presente Convenio que contraten o subcontraten con otras empresas la realización de servicios y/o funciones de los departamentos especificados en el párrafo anterior del presente artículo, exigirán a la empresa contratista o subcontratista que al personal de dichas empresas que vaya a prestar los servicios se les aplique las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo.

Artículo 5.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Provincia de Almería.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

Artículo 6.- Vigencia, duración, atrasos y prórroga.

El Convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1º de enero de 2022.

La duración será de TRES AÑOS, contados desde el 1 de enero de 2022, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2024.

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

El Convenio se prorrogará por periodos anuales de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de UN MES con respecto a la fecha de su terminación. Se realizará por escrito a la Autoridad Laboral competente y a la otra parte.

No obstante lo anterior, y en evitación del 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.

Artículo 7.- Compensaciones y absorciones.

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores, que fijadas por disposición legal, Convenio Colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las pactadas en el presente Convenio, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieren disfrutándolas.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se compromete a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

TITULO III.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10.- Comisión Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 11.- Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores y este Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

TITULO IV.- CONTRATACIÓN

Artículo 12.- Contratación y relación entre empleo indefinido y temporal.

Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, las que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Relación entre empleo indefinido y temporal.

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece para todas las empresas con más de 9 personas trabajadoras afectadas por este Convenio, que los contratos de duración indefinida (fijos ordinarios y fijos discontinuos) supondrán, como mínimo, un porcentaje de la totalidad de las personas trabajadoras del centro de trabajo de la empresa, con arreglo a la siguiente tabla:

Trabajadores Centro de trabajo	Porcentaje fijos y fijos discontinuos
De 10 a 25	50%
De 26 en adelante	60%

Esta tabla será aplicable a las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo a partir del 1º de enero de 2019.

Para las empresas de nueva creación, que no provengan de subrogación de personal, durante los dos primeros años de actividad, no se les serán de aplicación los porcentajes de personas trabajadoras fijas y fijas discontinuas establecidas en la tabla anterior.

Artículo 13.- Provisión de vacantes, ascensos y preferencias para el ingreso en la plantilla.

Cuando haya que cubrir una vacante surgida en la empresa y exista en la misma un sólo aspirante que ostente título adecuado a la categoría de dicha vacante, pasará a cubrirla automáticamente. En el caso de existencia de varias personas trabajadoras de la empresa que ostenten igual título, pasará a cubrir la vacante el de mayor cualificación, atendiendo a su formación, méritos y antigüedad.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa, se acomodarán a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Preferencias.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado de duración determinada y el aprendiz poseedor de un título de suficiencia expedido por la Escuela de Formación Profesional legalmente reconocida a satisfacción de aquélla.

Artículo 14.- Periodo de prueba y plazo de preaviso.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que se ajustará a los términos y condiciones fijadas en los artículos del 21 al 27 o concordantes del ALEH vigente en cada momento.

Plazo de Preaviso.- Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación de, al menos, siete días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiéndose recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

Artículo 15.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

No se podrán contratar personas trabajadoras eventuales o en prácticas para una determinada categoría y departamento, mientras que las personas trabajadoras fijas discontinuas de dicha categoría y departamento no hayan sido llamadas a su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras eventuales que hayan prestado servicios para una misma empresa y en el mismo puesto de trabajo durante tres periodos consecutivos adquirirán la condición de fijas-discontinuas.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

Artículo 16.- Contrato indefinido de fijos discontinuos.

Es el que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, es decir, responden a un incremento de trabajo de carácter cíclico pero la fecha y duración no están determinadas.

A los trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas de cada centro de trabajo deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría y departamento antes del 1 de junio de cada año, salvo que la actividad del centro de trabajo comience con posterioridad a dicha fecha, en cuyo caso el llamamiento se realizará a partir de dicho momento en función de las necesidades del servicio y por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría y departamento.

No será de aplicación el presente artículo en los casos de personas trabajadoras contratadas por interinidad para cubrir las vacantes con reserva de puesto de trabajo.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo fijo ordinario vacantes, de manera que aquéllas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un contrato fijo discontinuo en un contrato fijo ordinario.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa.

Artículo 17.- Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

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

Cuando se pacte en el contrato de trabajo a tiempo parcial la realización de horas complementarias se podrá producir la consolidación de hasta un 30% de las horas complementarias efectivamente trabajadas de promedio durante el año natural o durante el tiempo de alta de la persona trabajadora.

Para que se produzca la consolidación recogida en el párrafo anterior, será necesario que la persona trabajadora manifieste su voluntad por escrito en tal sentido en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes dentro del mes siguiente al año natural de que se trate. A estos efectos, la empresa deberá entregar a la persona trabajadora una propuesta de la nueva jornada a realizar, la cual podrá ser aceptada o rechazada por la misma.

La regulación de las horas complementarias se ajustará a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18.- Categorías profesionales.

El sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se ha establecido, en virtud del ALEH V, por medio de grupos profesionales.

En consecuencia y tratándose de una materia reservada al ámbito sectorial estatal, que no puede ser negociada en ámbito distinto, habrá de estarse a lo dispuesto en el citado Acuerdo, en su capítulo II, artículos del 11 al 18, ambos inclusive, o concordantes, durante todo el período de su vigencia.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan encomendar a una Comisión Paritaria formada por miembros de ambas representaciones, con el fin de que, durante la vigencia del Convenio, se ocupe de trasponer el sistema de clasificación profesional contenido en el ALEH.

TITULO VI.- NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 19.- Trabajos de superior o inferior categoría.

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los/as Delegados/as de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisa destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que nunca será superior a cuatro meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a lo representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 20.- Movilidad geográfica.

El traslado, en los términos establecidos en el artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, causará en favor de las personas trabajadoras afectadas el derecho a percibir una compensación por gastos.

La compensación a que se refiere el apartado anterior, comprenderá:

- La cantidad equivalente a dos mensualidades de salario base. Dicha cantidad le será hecha efectiva a la persona trabajadora, con carácter inmediato a su traslado efectivo.

- Los gastos de viaje propios y los de sus familiares a su cargo, así como los de transporte del mobiliario y enseres, que les serán hechos efectivos previa su justificación.

Cuando el viaje se efectúe con vehículo propio, los gastos se abonarán a razón de 0,23 euros por Km. recorrido, desde la localidad de origen a la de destino.

- Cualquier otro gasto que la persona trabajadora considere que se deriva del traslado, previa la oportuna justificación. A falta de acuerdo entre las partes, se estará a lo que resuelva la Comisión Paritaria, conforme al procedimiento previsto en el artículo 11 del presente Convenio.

En caso de desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos propios de viaje, en los términos establecidos para el traslado, así como a percibir la cantidad de 23,68 euros diarios, en concepto de dieta.

Cuando la manutención y el alojamiento sean facilitados por la empresa no se devengará cantidad alguna en concepto de dieta.

Cuando sólo le sea facilitada la manutención o el alojamiento, tendrá derecho a percibir, en concepto de dieta, la cantidad de 11,85 euros diarios.

TITULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21.- Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 22.- Descanso semanal.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos que se disfrutarán de forma rotativa.

No obstante, el descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no rotativa, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, teniendo dicho pacto carácter revocable a instancia de la persona trabajadora, previo aviso de, al menos, un mes a la fecha de sus efectos, no afectando en ningún caso a los derechos de rotación de las otras personas trabajadoras.

Con independencia de lo anteriormente establecido, se respetará cualquiera otra fórmula a la que, sin detrimento del descanso mínimo establecido, prestase su consentimiento la persona trabajadora, quién podrá contar con la asistencia de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa. La fórmula que se pactase lo sería en relación con el medio día más de descanso establecido en el presente Convenio, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo semanal.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá que el descanso mínimo semanal será de un día y medio a la semana, o un día en una semana y dos días la siguiente, de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, respetándose, en todo caso, las actuales condiciones de cada una de las empresas.

Artículo 23.- Tiempo de comida.

La duración del tiempo dedicado a la comida será de 25 minutos. Este tiempo tendrá la consideración de trabajo efectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

Artículo 24.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

a) La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

d) Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, que no podrá coincidir con su descanso semanal.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

Artículo 25.- Promoción y formación profesional en el trabajo.

La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 26.- Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala:

a) Por matrimonio de la persona trabajadora o constitución de pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro Oficial correspondiente, quince días.

b) Por nacimiento de hijo/a o fallecimiento o enfermedad grave (hospitalización o intervención quirúrgica) de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, ampliables a tres días más si debe realizarse un desplazamiento de más de 150 km por trayecto. En este último supuesto, la persona trabajadora, siempre que a ello opte y en los términos que se lo comunique a la empresa anticipadamente, podrá disfrutar de los días de licencia de forma alterna.

c) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 150 km por trayecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por traslado de domicilio habitual y matrimonio de hijos/as, un día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo necesario que requiera la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos los quince primeros días que al año se consuman por este concepto, no retribuyéndose el resto.

Artículo 27.- Días por asuntos propios.

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta un máximo de tres días al año, para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal de la persona trabajadora.

Para determinar los días de asuntos propios que pudieran corresponder a la persona trabajadora, se estará a las normas siguientes:

- La persona trabajadora con contrato de tres meses de duración podrá disfrutar de un día por asuntos propios.
- Cuando el contrato sea de seis meses de duración, la persona trabajadora podrá disfrutar de dos días por asuntos propios.
- Siempre que el contrato supere los seis meses de duración, la persona trabajadora podrá disfrutar de tres días por asuntos propios.

En todo caso, la persona trabajadora deberá llevar un mes trabajado para poder disfrutar de los días por asuntos propios que pudieran corresponderle.

Para su disfrute, la persona trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos, 72 horas.

Artículo 28.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años, En consecuencia el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo menor el menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

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

Artículo 29.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Igualmente le será concedida la excedencia forzosa a aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

El reingreso deberá ser solicitado, en ambos casos, en el término de un mes al finalizar el desempeño del cargo.

La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En caso de que la excedencia se hubiera concertado por una duración inferior al plazo máximo previsto en el párrafo anterior, podrá prorrogarse, por una sola vez, siempre que se preavise a la empresa con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del período inicialmente acordado, cuando el plazo sea de hasta un año, y con seis meses de antelación, en los demás casos.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 30.- Excedencia especial por matrimonio.

Todo el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de un mes, con ocasión y por causa de su matrimonio, avisando a la empresa con, al menos, treinta días de antelación a la fecha del mismo, y sin remuneración de ningún tipo.

En lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo precedente.

TITULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 31.- Salario base.

El salario base y garantizado se establece para cada persona trabajadora del sector con arreglo a su categoría profesional y será el que a continuación se detalla, en la correspondiente tabla de salarios para cada año de vigencia del Convenio colectivo.

AÑO 2022	
NIVEL	**EUROS/MES**
I	1252,31
II	1173,18
III	1129,17
IV	1085,36
V	1040,95
VI	718,03

AÑO 2023	
NIVEL	**EUROS/MES**
I	1283,62
II	1202,51
III	1157,40
IV	1112,50
V	1066,98
VI	735,98

AÑO 2024	
NIVEL	**EUROS/MES**
I	1315,71
II	1232,58
III	1186,34
IV	1140,31
V	1093,65
VI	754,38

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

Artículo 32.- Antigüedad.

Con la finalidad de fomentar la vinculación del personal con la empresa, se establecen aumentos periódicos del salario por tiempo de servicio en la propia empresa.

Dicho aumento, que no tendrá carácter acumulativo, será de aplicación al personal regido por el presente Convenio y tendrá las cuantías siguientes:

- **3%** sobre el salario garantizado del presente Convenio, al cumplirse **tres años** efectivos de servicio a la empresa.
- **8%** al cumplirse los **seis años**.
- **16%** al cumplirse los **nueve años**.
- **25%** al cumplirse los **catorce años**.
- **38%** al cumplirse los **diecinueve años**.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Conforme a los porcentajes y escala expresados, el concepto de antigüedad tendrá los siguientes valores (euros/mes) durante la vigencia del presente Convenio colectivo:

2022					
NIVEL	**3%**	**8%**	**16%**	**25%**	**38%**
I	37,57	100,18	200,37	313,08	475,88
II	35,20	93,85	187,71	293,30	445,81
III	33,88	90,33	180,67	282,29	429,09
IV	32,56	86,83	173,66	271,34	412,44
V	31,23	83,28	166,55	260,24	395,56
VI	21,54	57,44	114,89	179,51	272,85

2023					
NIVEL	**3%**	**8%**	**16%**	**25%**	**38%**
I	38,51	102,69	205,38	320,90	487,77
II	36,08	96,20	192,40	300,63	456,95
III	34,72	92,59	185,18	289,35	439,81
IV	33,37	89,00	178,00	278,12	422,75
V	32,01	85,36	170,72	266,74	405,45
VI	22,08	58,88	117,76	184,00	279,67

2024					
NIVEL	**3%**	**8%**	**16%**	**25%**	**38%**
I	39,47	105,26	210,51	328,93	499,97
II	36,98	98,61	197,21	308,14	468,38
III	35,59	94,91	189,81	296,58	450,81
IV	34,21	91,22	182,45	285,08	433,32
V	32,81	87,49	174,98	273,41	415,59
VI	22,63	60,35	120,70	188,60	286,67

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la del ingreso en la empresa.

COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 33.- Nocturnidad (trabajos específicamente nocturnos).

Atendiendo a que por las especiales características del sector parte de la jornada laboral puede realizarse durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, el personal que realice, al menos, cincuenta y cinco horas mensuales de su jornada laboral durante el indicado periodo, percibirá un complemento de puesto de trabajo de 119,68 euros mensuales durante 2022. En el año 2023 percibirá 122,67 euros mensuales y; en 2024 percibirá 125,74 euros mensuales.

De otra parte, quienes realicen un número inferior de horas dentro del citado periodo, percibirán la cantidad de 1,19 euros por hora trabajada en el repetido periodo nocturno durante 2022. En el año 2023 percibirán 1,22 euros por hora trabajada y; en 2024 percibirán 1,25 euros por hora trabajada en el repetido periodo nocturno.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de una condición más beneficiosa, la cual subsistirá para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándola.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

COMPLEMENTOS SALARIALES DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo 34.- Horas Extraordinarias.

Durante 2022 las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, fijada de acuerdo con el artículo 21 del presente Convenio, se abonarán a razón de 12,01 euros por hora extraordinaria trabajada o, previo acuerdo de las partes, podrán ser compensadas por descansos, si bien la compensación en descanso lo será en un 150% del tiempo equivalente trabajado.

Durante 2023 cuando se abonen, será a razón de 12,31 euros por hora extraordinaria trabajada y; en 2024 será a razón de 12,61 euros por hora extraordinaria trabajada.

Si fuese necesario prolongar la jornada laboral en forma excepcional y no excediendo de una hora, por necesidades de servicio, las personas trabajadoras cuidarán de que estas necesidades queden cubiertas retribuyéndose este periodo de tiempo como horas extraordinarias.

Las empresas que presten o puedan prestar servicios de bodas, banquetes, galas y similares, pactarán con sus personas trabajadoras el tratamiento de las horas extraordinarias que sean necesarias para realizarlo. El pacto se celebrará anualmente y se reflejará por escrito; en el se recogerán las personas trabajadoras afectadas, la obligatoriedad de prestarlas y su retribución o compensación por descanso, en los términos previstos en el párrafo primero del presente artículo. El incumplimiento del pacto constituirá falta grave y podrá ser sancionada por la empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Horas Estructurales.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Artículo 35.- Camas supletorias y sofás camas.

Durante los meses de mayo a septiembre, las personas trabajadoras que, como tarea añadida a la que conforma con carácter habitual el contenido de su prestación laboral, se les asigne la realización de camas supletorias o sofás camas, tendrán derecho a percibir la cantidad de 30,03 euros mensuales durante 2022. En el año 2023, percibirá 30,78 euros mensuales y; en el año 2024 percibirá 31,55 euros mensuales.

Artículo 36.- Minibares.

Las personas trabajadoras que, como tarea añadida a la que conforma con carácter habitual el contenido de su prestación laboral, tengan encomendada la reposición, revisión y vigilancia de los minibares, tendrán derecho a percibir la cantidad de 52,66 euros mensuales durante 2022. En el año 2023, percibirá 53,98 euros mensuales y; en el año 2024, percibirá 55,33 euros mensuales.

COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

Artículo 37.- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, que recibirá los días 15 de julio y 20 de diciembre, devengándose semestralmente y siendo su cuantía, para cada una de ellas, del salario base que el presente Convenio señala para cada nivel profesional, mas la antigüedad que cada persona trabajadora tenga acreditada.

Paga de Abril.

Se establece con carácter obligatorio una gratificación extraordinaria para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, consistente en el abono de la cantidad a que ascienda la suma de 30 días del salario base que el presente Convenio señala para cada nivel profesional mas la antigüedad que cada persona trabajadora tenga acreditada, que será hecha efectiva a prorrata, en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

COMPLEMENTOS SALARIALES EN ESPECIE

Artículo 38.- Manutención.

Las personas trabajadoras de servicio de los establecimientos en que se sirvan comidas, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

Este complemento en especie podrá sustituirse, a petición escrita de la persona trabajadora, mediante la entrega de la cantidad de 42,74 euros mensuales durante 2022. En el año 2023, la cantidad será de 43,80 euros mensuales y; en el año 2024, la cantidad será de 44,90 euros mensuales.

Artículo 39.- Alojamiento.

En las empresas que realicen actividades de alojamiento en zonas turísticas, cualquiera que sea la clase de establecimiento, las personas trabajadoras que presten sus servicios en la sección de pisos, tendrán derecho a que se les facilite alojamiento adecuado, pudiendo la empresa librarse de esta obligación mediante la oportuna compensación a metálico, cuya cuantía se fija en 10,64 euros mensuales durante 2022. En el año 2023, la cuantía será de 10,91 euros mensuales y; en el año 2024, la cuantía será de 11,18 euros mensuales.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas con respecto a las pactadas en este artículo, por lo que subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieren disfrutándolas.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES

Artículo 40.- Suplidos (Plus de transporte).

Se establece un plus por dicho concepto de 96,05 euros mensuales para todas las categorías profesionales durante 2022. En el año 2023, el plus será de 98,45 euros mensuales y; en el año 2024, el plus será de 100,91 euros mensuales.

Artículo 41.- Desgaste de útiles o herramientas.

Las empresas proporcionarán a sus personas trabajadoras los útiles o herramientas necesarias para sus trabajos. Dichas herramientas sólo podrán ser utilizadas dentro de las instalaciones de las empresas y durante la jornada laboral.

Artículo 42.- Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar, en todo caso, a su personal dos uniformes o ropa de trabajo y un calzado adecuados a la función que se les encomiende, caso contrario, transcurridos tres meses desde la fecha en que debió proporcionársele, la persona trabajadora advertirá a la empresa de tal circunstancia, procediendo a su adquisición si en el plazo de una semana no se le facilitan, siéndole abonado su importe, previa presentación de la correspondiente factura.

La duración de las prendas será la siguiente:

- Uniformes (smoking y similares) : dos años.
- Resto de las prendas, incluido el calzado : un año.

Los uniformes y ropa de trabajo sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo. El personal cuidará con esmero el uniforme que le sea proporcionado.

AYUDAS Y SEGUROS

Artículo 43.- Ayuda por enfermedad o accidente.

En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiaria de la prestación perciba el 100% del salario base, más su antigüedad. Este complemento se abonará desde el décimo día, a contar desde la fecha de la baja, al catorceavo mes, ambos inclusive, como máximo.

En los casos de intervención quirúrgica o accidente de trabajo, esta ayuda la percibirá la persona trabajadora desde el mismo día de la baja y hasta su alta médica.

Será necesario el transcurso de un periodo de seis meses contados a partir de la última alta médica para poder acogerse nuevamente a este complemento.

Se computarán como tiempo efectivamente trabajado, a todos los efectos, los periodos de I.T. derivados de enfermedad o accidente.

Artículo 44.- Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de la persona trabajadora, por causa de muerte natural o accidente de trabajo, la empresa concederá a sus derechohabientes una ayuda consistente en:

- Tres mensualidades por tiempo de servicio, de uno a cinco años.
- Cuatro mensualidades por tiempo de servicio, de cinco a diez años.
- Cinco mensualidades por tiempo de servicio, de diez años en adelante.

El pago de la cantidad que corresponda podrá fraccionarse en un máximo de seis mensualidades.

Artículo 45.- Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras afectas al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia: artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y demás disposición de pertinente aplicación.

La persona trabajadora deberá comunicar su decisión a la empresa, indicando la fecha en que tenga previsto el cese en el trabajo a jornada completa y concertar con la misma una reducción de jornada y salario, dentro de los porcentajes obtenidos, mediante la realización de un contrato a tiempo parcial.

Artículo 46.- Jubilación a los 64 años.

La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para las personas trabajadoras por cuenta ajena cuyas empresas les sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otras personas trabajadoras, en las condiciones previstas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Las empresas se obligan, en el caso de petición de la persona trabajadora para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo de 15 días.

Artículo 47.- Seguro de accidentes.

En el año 2022, las empresas se comprometen a contratar con entidad aseguradora, póliza de accidente de trabajo sobre riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, por importe de 25.564,82 euros de indemnización, la cual se abonará una vez sea firme la calificación.

En el año 2023, el importe de la póliza será de 26.203,94 euros y; en el año 2024, el importe será de 26.859,04 euros.

Esta póliza se formalizará dentro de los 90 días siguientes a la publicación de este Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura desde el mismo día de su formalización.

En tanto no se contrate esta póliza seguirá vigente la cobertura del anterior Convenio.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

OTROS CONCEPTOS.

Artículo 48.- Fiestas abonables y no recuperables.

A los efectos de este artículo se consideran fiestas abonables y no recuperables las catorce fiestas (12 nacionales y 2 locales) que fija el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que la persona trabajadora los trabaje o coincida con su descanso semanal, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones:

a) Trasladando el descanso a otro día, dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que tenga lugar el festivo de que se trate.

b) Acumularlos al periodo anual de vacaciones o disfrutarlos como descanso continuado en un periodo distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.

c) Compensación en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de 86,04 euros por día festivo trabajado a todos los grupos profesionales, a excepción del grupo sexto que percibirá 57,37 euros por dicho concepto, igualmente por día festivo trabajado, durante 2022. En el año 2023, se compensará la cantidad de 88,19 euros por día festivo trabajado para todos los grupos profesionales, a excepción del grupo sexto que percibirá 58,80 euros por dicho concepto. En el año 2024, se compensará la cantidad de 90,40 euros por día festivo trabajado para todos los grupos profesionales, a excepción del grupo sexto que percibirá 60,27 euros por dicho concepto.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad en cada empresa, respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.

Artículo 49.- Subsidio por matrimonio.

Todo el personal, tanto masculino como femenino, que opte por seguir trabajando después de contraer matrimonio, percibirán un subsidio, con cargo a la empresa, de 74,18 euros, durante 2022.

El subsidio será de 76,03 euros durante 2023 y; de 77,93 euros durante 2024.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, sólo percibirán este subsidio uno de ellos.

Artículo 50.- Garantía “ad personam”.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen condiciones de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más beneficiosa para su personal, en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para las personas trabajadoras que vengan disfrutando de ellas.

Artículo 51.- Inaplicación de los incrementos salariales del Convenio Colectivo.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. y en el primer mes de cada anualidad para los posteriores años de vigencia del Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio. En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, podrá acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (SERCLA-CARL).

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a la inaplicación del incremento económico del Convenio colectivo, quedando el resto de materias sujetas a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La representación legal de las personas trabajadoras, así como los miembros/as de la Comisión Paritaria, en su caso, 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 de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de las personas trabajadoras, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

TITULO IX.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 52.-

Las Organizaciones Empresariales firmantes de este Convenio, consideran a los sindicatos debidamente implantados en el sector, 10% de representatividad, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley para los comités de empresa y delegados/as de personal.

Artículo 53.-

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a la afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicar de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación (10%), a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 54.-

Las personas trabajadoras no podrán ser objeto de discriminación para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados en el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 55.-

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en los artículos 62 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56.- Competencias de los comités de empresa.

1.- El comité tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3.- Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

1.5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, de los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8.- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia o control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.

1.10.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno, cuando directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados uno punto tres y uno punto cuatro del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 57.- Capacidad y sigilo profesional.

1.- Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2.- Los/as miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números uno, dos, tres y cuatro del apartado uno del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 58.- Garantías.

Los/as miembros del comité de empresa y los/as delegados/as de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo cincuenta y cuatro del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegado/a de personal o miembros del comité de empresas de hasta cien personas trabajadoras, veinte horas.

Exclusivamente para un mes, comprendido en el periodo que se establezca legalmente como de campaña electoral para las elecciones sindicales, el crédito de horas retribuidas será de 40 horas en ese mes.

Los/as delegados/as de personal o miembros de comités de empresa podrán acumular su crédito de horas mensuales retribuidas en uno o varios de sus componentes, si así lo acuerdan entre ellos, y lo comunican a la empresa con una antelación de, al menos, dos días antes de su utilización.

Artículo 59.- Descuento de la cuota sindical y canon de negociación.

Cuota sindical.- A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostente una implantación mínima del 10%, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Canon de negociación.- Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual de la persona trabajadora.

La empresa procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellas personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación.

Artículo 60.- Tablón de anuncios.

Los/as delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, tendrán a su disposición un tablón de anuncios en sitio visible, para la difusión y comunicación a los empleados de todo aquello que esté relacionado con los mismos, para comunicar con el personal, dentro de los derechos que, como tales representantes, tienen.

Artículo 61.- Derecho de reunión.- Asambleas de personas trabajadoras.

1.- Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo, tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La asamblea podrá ser convocada por los/as delegados/as de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los/as delegados/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuran previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2.- Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 62.- Lugar de reunión.

1.- El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma podrá tener lugar en jornada de trabajo con un máximo de dos horas mensuales.

2.- La empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

c) Si aún no se hubiese resarcido, o afianzado el resarcimiento, por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre el convenio colectivo que les sea de aplicación no estarán afectadas por el apartado **b).**

Artículo 63.- Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Artículo 64.- Votaciones.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de las personas trabajadoras, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo de la mitad más uno de las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 65.- Acción sindical.

1º.- Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

2º.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados/as de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

3º.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4º.- Los/as representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

5º.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 personas trabajadoras: Uno.

De 750 a 2.000 personas trabajadoras: Dos.

De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un sólo delegado/a sindical.

6º.- Los/as delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los/as delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 66.- La tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.

1º.- Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

2º.- Cualquier persona trabajadora o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación de la empresa, asociación patronal, administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

3º.- El sindicato a que pertenezca la persona trabajadora presuntamente lesionada, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquel.

4º.- Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

TITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 67.- Faltas y sanciones de las personas trabajadoras.

Al tratarse de una materia reservada al ámbito sectorial estatal, que no puede ser negociada en ámbito distinto, se estará a lo dispuesto en el Capítulo Octavo, artículos del 35 al 42 o concordantes del ALEH vigente en cada momento.

TITULO XI.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

Artículo 68.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

TITULO XII.- OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 69.- Acoso sexual.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la persona trabajadora objeto de la misma.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de las personas trabajadoras, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 68 del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 70.- Formación Continua.

Se estará a lo establecido al respecto en el Acuerdo Estatal Sectorial sobre la Formación Continua en Hostelería, suscrito al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa general laboral y de Seguridad Social y en el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería – ALEH V, en relación con las materias que en cada momento lo conformen y durante su vigencia.

Segunda.- **Contratación.**

Los artículos 12 al 17 del Convenio Colectivo deberán respetar y aplicar las modificaciones sobre las modalidades de contratación, establecidas en el artículo primero, puntos 1 a 4 del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Así mismo, las partes firmantes convienen que durante el año 2024 se constituirá una comisión de estudio y adaptación de los artículos 12 a 17 del presente Convenio colectivo a fin de adecuar su redacción a la normativa vigente.

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

Tercera.- Incremento económico para los años 2022, 2023 y 2024.

Para el año 2022, se ha fijado un incremento económico del 3,50% aplicado sobre todos los conceptos salariales establecidos en el Convenio colectivo y vigentes durante 2021.

Para el año 2023, se ha fijado un incremento económico del 2,50% aplicado sobre todos los conceptos salariales establecidos en el Convenio colectivo y vigentes durante 2022.

Para el año 2024, se ha fijado un incremento económico del 2,50% aplicado sobre todos los conceptos salariales establecidos en el Convenio colectivo y vigentes durante 2023.

Cuarta.-

En ningún caso la retribución de las personas trabajadoras podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional anual que se establezca en cada momento y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

A N E X O

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PRIMERO

Jefe/a de recepción.
Jefe/a de comedor o Primer Maitre
Gobernante/a general con idiomas
Jefe/a de bares con más de tres puntos de venta
Primer/a Conserje
Jefe/a de mantenimiento con titulación
Contable general o Jefe/a administración titulado
Jefe/a de cocina

GRUPO SEGUNDO

Contable general o Jefe/a administración sin titulación
Segundo/a Jefe/a de recepción o Primer/a Recepcionista
Conserje de casino
Mayordomo/a de pisos
Repostero/a
Jefe/a de economato y bodega
Apoderado/a de compras
Jefe/a de bares con menos de tres puntos de venta
Jefe/a de sala
Interventor/a
Segundo/a Conserje de día
Segundo/a Maitre
Segundo/a Jefe/a de cocina
Gobernante/a
Jefe/a de mantenimiento sin titulación
Primer/a Encargado/a de mostrador
Cajero/a general
Somelier

GRUPO TERCERO

Telefonista con idiomas
Recepcionista con idiomas
Recepcionista de noche
Jefe/a de sector
Jefe/a de rango
Promotor/a
Animador/a con idiomas
Cafetero/a con más de cinco Subalternos
Encargado/a de lencería
Barman
Conserje de noche
Ordenanza de casino, billares y círculos
Jefe/a de partida
Subgobernante/a
Encargado/a de economato y/o bodega
Oficial contable y administrativo/a
Secretario/a con idiomas
Dependiente/a de primera
Encargado/a de billares
Oficiales de servicios técnicos

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .

GRUPO CUARTO
Telefonista sin idiomas
Recepcionista sin idiomas
Manocrentista
Vigilante de noche
Cocinero/a
Cafetero
Almacenero/a
Auxiliar de servicios técnicos
Conserje
Camarero/a
Camarero/a de pisos con idiomas
Camarero/a de pisos
Planchista
Encargado/a de pisos
Bodeguero/a
Dependiente/a de segunda
Pasavinos
Discjokey
Dependiente/a de selfservice
Facturista
Piscinero/a
Jardinero/a
Auxiliar administrativo/a

GRUPO QUINTO
Ayudante Conserje
Botones mayor de 18 años
Mozo/a de equipaje
Mozo/a de limpieza
Mozo/a de piso
Ayudante de camarero/a
Ayudante de repostería
Ayudante de economato
Ayudante de cocina
Ayudante de pisos
Ayudante de bodega
Ayudante de piscinero/a
Ayudante Jardinero/a
Ayudantes de todo tipo
Marmitón
Freganchines/as
Lencero/a
Costurero/a
Limpiador/a
Mozo/a de almacén
Mozo/a de platerías
Lavandero/a
Planchador/a
Fregador/a

GRUPO SEXTO
Aprendiz/a y Botones menores de 18 años

Documento firmado electrónicamente. Verificable en https://ov.dipalme.org/csv?id=s7ZJH1b4dHLbZih2w6aiH4QOSfnqRWtJ .