ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

03917-2025

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de las Industrias de Hostelería de la provincia de Castellón, con código 12000225011967 y vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 47.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

Castellón de la Plana a 7 de septiembre 2025

EL DIRECTOR TERRITORIAL
JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

TEXTO ARTICULADO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

ARTÍCULO PRELIMINAR. PARTES FIRMANTES.
Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo, por la representación empresarial: HOSBEC y ASHOTUR y por la representación sindical: FeSMC UGT CV y Federación Servicios CCOO PV

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.
El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo ubicadas en todo el territorio de la provincia de Castellón.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL.
Afectará a todas las empresas dedicadas a la industria de hostelería y que desarrollen la misma en los establecimientos o instalaciones que se relacionan en el Acuerdo Marco de las Industrias de Hostelería (ALEH) de ámbito estatal para el sector de Hostelería, salvo que se disponga expresamente lo

contrario respecto de determinados artículos del presente convenio para algunos CNAE´s concretos o específicos.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas con las personas contratadas, que prestan sus servicios en aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En la relación laboral regulada en el presente convenio, las personas contratadas tienen derecho a ser tratadas con igualdad y sin discriminación para el empleo por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley y el presente convenio, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminadas por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro (4) años, iniciándose la misma el día 1 de enero de 2025, y finalizando el día 31 de diciembre del 2028.

Sin perjuicio de la entrada en vigor del mismo cuando se proceda a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón (BOPC), las partes acuerdan expresamente que:

1º.-) Los incrementos salariales pactados sobre las tablas del Anexo I del presente convenio, tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

2º.-) Los acuerdos alcanzados durante la negociación y correspondientes a la regulación de los contratos fijos – discontinuos (artículo 5.D), a los ascensos automáticos (artículo 9), a la jornada semanal (artículo 10), a las vacaciones (artículo 16), al plus de idiomas (artículo 21), al complemento de incapacidad temporal (artículo 23), así como el resto de los artículos de contenido económico no referidos anteriormente, entrarán en vigor el día 1 de julio sin perjuicio de la fecha de publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente

3º.-) Los artículos de contenido económico o que se vean directamente afectados por la posible modificación legislativa, que se pudiera producir en relación con la reducción de la duración de la jornada laboral semanal máxima, mantendrán su vigencia hasta el 1 de enero del año siguiente a aquél en que se produzca la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de la modificación legislativa que pudiera acordar la misma.

En este caso, las partes se comprometen a volver a constituir la comisión negociadora del presente convenio en el plazo máximo de un (1) mes desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de dicha modificación legislativa, a los efectos de volver a renegociar los términos de dichos artículos.

En todo caso, se detallará en cada uno de los artículos que vayan a ser renegociados por los motivos antes referidos, la vigencia específica en caso de que se produzca la modificación legislativa que pudiera imponer una reducción de la jornada laboral máxima semanal.

ARTÍCULO 5. CONTRATACIÓN.

La contratación del personal integrado en el presente Convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general, con las salvedades que seguidamente se concretan:

El salario de aplicación cualquiera que fuese la modalidad contractual utilizada será como mínimo el previsto en el presente Convenio para el grupo y categoría profesional para el que se le contrate, en proporción al número de horas de prestación de sus servicios profesionales.

A. CONTRATO FORMATIVO EN ALTERNANCIA Y FORMATIVO PRÁCTICA PROFESIONAL. -

A.1. FORMATIVO EN PRÁCTICAS. - En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el ALEH y la legislación vigente.

La retribución en prácticas será del setenta y cinco por ciento (75%) durante el primer año de vigencia del contrato y del ochenta y cinco por ciento (85%) durante el segundo, del salario base o garantizado fijado en este Convenio para una persona trabajadora que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que dicho importe pueda resultar nunca inferior al SMI vigente.

A la finalización de dicho contrato, salvo que la persona contratada se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de ocho (8) días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

A.2. FORMATIVO EN ALTERNANCIA. - En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el ALEH y la legislación vigente.

A la finalización de dicho contrato, salvo incorporación con contrato fijo de plantilla a la empresa, se percibirá una indemnización de ocho (8) días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

B) CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Y SUSTITUCIÓN) – Incremento ocasional o imprevisible, oscilaciones de actividad normal que generan desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido.

A la finalización de dicho contrato, salvo incorporación con contrato fijo de plantilla a la empresa, se percibirá una indemnización de 12 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

C) CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR TIEMPO INDEFINIDO. –

El número de horas complementarias con posibilidad de pactar en esta modalidad contractual no podrá exceder del sesenta por ciento (60%) de las horas ordinarias contratadas y, en todo caso, del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

D) CONTRATOS FIJOS–DISCONTINUOS. –

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa que pudiera resultar de aplicación, este tipo de contratos se formalizarán para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados

En la contratación a tiempo parcial de personal fijo discontinuo, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 ET, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución.

Podrán realizarse estos contratos con duración de la jornada diaria inferior a la jornada completa, con los límites de jornada previstos para estos contratos. El mínimo será de cuatro horas diarias, salvo pacto en contrario entre las partes sin que pierdan la condición de fijos–discontinuos.

Se establece que, en igualdad de condiciones profesionales y sin perjuicio de la legislación vigente, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo como fijo ordinario o fijo discontinuo aquellas personas trabajadoras que, habiendo sido contratadas por la misma empresa por duración determinada, acrediten mayor número de días trabajados, no hayan rechazado ninguna prórroga del contrato y hayan cumplido con la totalidad de la duración o duraciones pactadas en sus contratos de trabajo.

Si la empresa precisara contratar a una persona trabajadora con la condición de fijo ordinario, lo seleccionará de entre el personal fijo discontinuo de la misma especialidad, si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas empresariales.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de fijas discontinuas serán objeto de llamamiento en orden de antigüedad por el centro de trabajo al que están adscritas, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar.

Para la determinación del orden en que las personas trabajadoras fijas discontinuas pasan a inactividad y son desvinculadas una vez finalizado el periodo para el que han sido objeto de llamamiento, o ante la inexistencia de actividad suficiente para procurarles ocupación efectiva, se seguirán los mismos criterios que para el llamamiento, pero en orden inverso.

No obstante, quienes hubieran sido objeto de llamamiento para prestar servicios en diferentes centros de trabajo durante la última campaña, deberán ser objeto de llamamiento para cualquiera de dichos centros de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa les reconocerá el derecho a elegir el centro de trabajo al que quieren adscribirse para los llamamientos de la temporada siguiente y las sucesivas.

El llamamiento se realizará por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, acordándose expresamente que se entenderán válidos los llamamientos realizados por WhatsApp, correo electrónico u otros medios similares, y con una antelación

mínima de siete (7) días naturales cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un (1) mes, y de dos (2) días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo.

Las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa la dirección de correo electrónico o el número de teléfono móvil a través de los que quieren recibir el llamamiento, estando obligadas a mantener actualizados dichos datos para que el llamamiento se pueda realizar de manera correcta.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de fijas discontinuas podrán no acudir al llamamiento efectuado sin que se considere baja voluntaria en los siguientes supuestos:

1º.-) Cuando acrediten tener un contrato de trabajo vigente por una duración superior al periodo para el que se le ha efectuado el llamamiento. En este supuesto la persona trabajadora deberá avisar a la empresa que ha finalizado la relación laboral que justifica la no asistencia al llamamiento, para que la empresa pueda hacerle un nuevo llamamiento cuando proceda legalmente.

2º.-) Durante un periodo máximo de cuarenta y cinco (45) días fuera del periodo de llamamiento habitual de cada una de las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de fijas - discontinuas, siempre que lo solicite la persona trabajadora expresamente y por escrito, y se cumplan las siguientes condiciones:

- Haberlo solicitado con una antelación mínima de un (1) mes a la fecha en la que pretende no acudir al llamamiento.
- No haya solicitado a la empresa su intención de no acudir al llamamiento que se le pudiera efectuar, durante el mismo periodo de tiempo, más de un diez por ciento (10%) del personal correspondiente a ese departamento o grupo profesional.
- Esta solicitud solo se podrá formular una (1) vez al año.

3º.-) Fuera de los periodos de máxima ocupación que la empresa haya determinado durante el mes de noviembre del año anterior, las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de fijas discontinuas podrán no acudir al llamamiento para los periodos de actividad de fines de semana, a los efectos de que puedan disponer (al menos) de un fin de semana libre al mes que les permita la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que lo hayan comunicado expresamente y por escrito a la empresa durante los cinco (5) primeros días del mes anterior a aquél en que quiera disfrutar de dicho fin de semana libre, con las siguientes condiciones:

- La determinación del fin de semana se intentará realizar de mutuo acuerdo, iniciándose un periodo de negociación una vez que la empresa conozca el número de personas que han solicitado el ejercicio de dicho derecho.
- En caso de no alcanzarse dicho acuerdo, se determinará por parte de la empresa en función de las circunstancias organizativas, comunicándose a la persona trabajadora con quince (15) de antelación a la fecha de disfrute de dicho fin de semana libre.

E) PLANTILLAS FIJAS. – Se fijan los siguientes criterios para determinar la relación entre el volumen de plantilla fija y fija–discontinua con la plantilla total de la empresa, durante la vigencia del presente Convenio:

a) En los centros de trabajo de hasta diez (10) personas trabajadoras, el cincuenta y cinco por ciento (55%) de plantilla fija o fija–discontinua.

b) En los centros de trabajo entre once (11) y treinta (30) personas trabajadoras, el sesenta y cinco por ciento (65%) de plantilla fija o fija–discontinua.

c) En los centros de trabajo de más de treinta (30) personas trabajadoras, el setenta por ciento (70%) de plantilla fija o fija–discontinua.

Dicha adecuación del volumen de la plantilla fija en relación con la plantilla total de la empresa, se ha hecho al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta los ciclos productivos en el Sector de Hostelería en el ámbito geográfico del presente Convenio, de forma que las partes signatarias del presente Convenio consideran que dicha proporción guarda el necesario equilibrio, evitando que las fluctuaciones de la demanda afecten innecesariamente al empleo estable.

El compromiso que se adquiere es que las empresas mantendrán en sus centros de trabajo el porcentaje de plantilla fija o fija–discontinua expresado, calculado como media en cómputo anual, de forma que, para alcanzar los porcentajes indicados, se tenga en cuenta el número de horas totales de trabajo correspondiente a la plantilla de cada centro de trabajo.

A los efectos del cálculo de la plantilla de cada centro de trabajo, se computarán también las personas trabajadoras que presten servicios de manera habitual en el mismo, aunque lo hagan por cuenta propia siempre que sean económicamente dependientes de la empresa (TRADE).

Por el contrario, no se computará como plantilla absoluta del centro laboral, al personal contratado bajo la modalidad de contratos temporales de sustitución y los contratados para realizar servicios extras (banquetes, recepciones, cócteles, etc.).

Quedan excluidos de la aplicación de este apartado los centros de trabajo durante el primer año de su actividad, y aquellos de carácter de temporada con cierre de al menos dos (2) meses consecutivos, donde las oscilaciones de la plantilla varíen significativamente de encontrarse en temporada o fuera de ella.

ARTÍCULO 6. PERÍODO DE PRUEBA Y CESE.

a) PERIODO DE PRUEBA. –

La contratación prevista en el artículo anterior estará sometida a los períodos de prueba establecidos en el capítulo tercero del ALEH y la legislación vigente.

b) CESE. –

La empresa deberá realizar la liquidación de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones, así como de los salarios devengados, el último día de trabajo efectivo de persona trabajadora que cese en la empresa.

La empresa, si la persona contratada lo solicitase, facilitará al mismo, con tres (3) días de antelación a la fecha del cese en el trabajo, una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, de conformidad con lo dispuesto a este efecto en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la empresa como la persona contratada, en los casos en que no exista obligación legal o convencional de preavisar a la otra parte la resolución del contrato de trabajo, deberán comunicarse recíprocamente con una antelación mínima de quince (15) días naturales con la intención de extinguir la relación laboral que les une.

No obstante, el personal encuadrado en el Grupo 1 deberá preavisar a la empresa con una antelación de treinta (30) días.

Se exceptúan de tal obligación los ceses realizados por despido disciplinario y no superación del período de prueba.

La falta de dicho preaviso acreditará a favor de la persona contratada una indemnización igual al salario de los días no preavisados, y, a favor de la empresa una indemnización de igual cuantía a deducir de la liquidación de haberes a practicar a favor de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 7. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS DE SERVICIOS.

Las empresas que contraten la realización de servicios con empresas de trabajo temporal garantizarán a las personas trabajadoras por dichas empresas que presten su trabajo para las mismas, los derechos reconocidos en la Ley 14/1994 y normativa de desarrollo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que contraten con empresas de servicios, deberán cuidar del cumplimiento estricto de lo previsto en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, en evitación de incurrir en cesión ilegal de personas trabajadoras; la cual se producirá cuando se dé una sola de las causas que seguidamente se concretan: que el objeto del servicio se limite a una mera puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria, que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, que no cuente dicha empresa con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios de las áreas de comedor, restaurante, bar, cocina, recepción, piso y limpieza, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presenten tales actividades o servicios, que estos cumplirán con las personas trabajadoras prestadoras de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el convenio, además de cumplir con los demás deberes previstos en los artículos 42 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, a estas personas trabajadoras que presten servicios a través de empresas externas les será de aplicación, lo dispuesto en materia de jornada como en descanso, en la forma que se establezca en el convenio.

No se aplicará el presente artículo a la limpieza específica extraordinaria relativa a elementos comunes o generales de los establecimientos. A título orientativo, se entiende por limpieza extraordinaria la que afecte a elementos tales como piscinas, jardines, fachada o cristales.

ARTÍCULO 8. TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO SUPERIOR.

La realización de trabajos de categoría profesional de nivel retributivo superior al que ostente la persona trabajadora, derivada de necesidades de servicio, deberá ser comunicada a la persona trabajadora de forma escrita, devengando el salario correspondiente a dicho nivel retributivo por el tiempo de duración de tales trabajos.

Transcurridos cuatro (4) meses ininterrumpidos, a la persona trabajadora se le respetará su salario en dicho grupo y/o categoría profesional superior, ocupando la vacante, si le correspondiere de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, integrándose a su puesto de trabajo primitivo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No regirá plazo máximo alguno a efectos de consolidación de categoría y salario, cuando tal realización de trabajos de categoría y/o grupo profesional superior tengan su causa en la sustitución de personas trabajadoras ausentes con reserva de plaza, que tengan su contrato legalmente suspendido o interrumpido, en cuyo caso tal sustitución tendrá la vigencia de la causa origen de la ausencia.

ARTÍCULO 9. ASCENSOS.

Los ascensos a categoría profesional de nivel retributivo superior los efectuará la empresa mediante convocatoria entre el personal de categoría de nivel retributivo inferior a la vacante existente, teniendo en cuenta su formación, capacitación profesional y antigüedad en la empresa.

Los ascensos a puestos de trabajo de categorías del nivel retributivo primero de este Convenio, así como los de Primer/a Conserje y Encargado/a General, son de exclusiva decisión de la empresa. Para los demás puestos de trabajo, la formación y la capacitación profesional serán evaluadas por una Comisión «ad hoc» que estará integrada por el/la empresario/a o su representante, la persona que ocupe la jefatura de la sección correspondiente, una representante legal de las personas trabajadoras y la persona trabajadora del mismo grupo y/o categoría profesional a ocupar con mayor antigüedad en la empresa.

En las empresas con cafeterías y/o bares, siempre y cuando exista vacante, los/as Ayudantes de Camarero/a en bares y cafeterías, ascenderán pasado un año en el desempeño de dicha categoría profesional, a ostentar la categoría de Camarero/a. A tal efecto, la distribución organizativa de las categorías profesionales de Camarero/a y Ayudante de Camarero/a, se fija de la forma siguiente:

a) 20 por ciento de Camareros/as.

b) 80 por ciento de Ayudantes de Camareros/as.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que acrediten dieciocho (18) meses de trabajo efectivo como auxiliares o ayudantes de los grupos retributivos IV y III respectivamente, a partir del 1 de enero de 2025 en cualquiera de las empresas a las que resultara aplicable el presente convenio colectivo, tendrán derecho a exigir que se les reconozca la categoría profesional inmediatamente superior.

Para acreditar la realización de estas funciones, podrán aportar las nóminas, la vida laboral o cualquier documentación oficial que justifique adecuadamente la realización de las funciones de dichas categorías profesionales.

ARTÍCULO 10. JORNADA SEMANAL.

La jornada de trabajo se establece en cuarenta (40) horas semanales de trabajo efectivo y equivalentes a mil setecientas ochenta y cuatro (1.784) horas anuales efectivas.

La jornada diaria se computará desde el momento de la toma efectiva del servicio, en ropa de trabajo, finalizando su cómputo en el lugar de prestación de servicios.

Las personas trabajadoras que prestan sus servicios laborales tanto en jornada continuada como en jornada partida, cuya jornada exceda de seis (6) horas, tendrán derecho a un descanso de treinta (30) minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo), de los que quince (15) minutos tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal y los otros quince (15) minutos no computarán a ningún efecto como jornada efectiva. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la empresa.

Las personas contratadas cuya jornada sea inferior a las seis (6) horas, tendrán derecho a un descanso de quince (15) minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo), no retribuido y que no computarán a ningún efecto como jornada efectiva.

En ambos casos, el derecho al descanso tendrá que ser disfrutado por la persona trabajadora en uno solo de los turnos que realice al día. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la empresa.

Durante un periodo máximo de noventa (90) días, que podrán ser no consecutivos y que se determinará durante el primer trimestre de cada año natural, las empresas podrán realizar una jornada laboral semanal diferente a la habitual, sin que ningún caso pueda superarse un máximo de cuarenta y ocho (48) horas ni un mínimo de treinta (30) horas a la semana.

En este caso, deberán acordar la posibilidad de realizar esta jornada laboral diferente a la habitual con la representación legal de las personas trabajadoras o, en caso de inexistencia, de manera individual con cada persona trabajadora afectada por la misma.

Las personas trabajadoras que se puedan ver afectadas por la realización de una jornada laboral diferente a la habitual conforme a lo establecido en este artículo, deberán conocer con una antelación mínima de cinco (5) días, la jornada resultante de la misma, es decir, los días en que deban realizar un incremento de su jornada laboral habitual, los días en que deban realizar una reducción de ésta, y también los días en que se pudiera proceder a la compensación de los excesos o defectos de jornada con descanso o mayor jornada.

Las horas trabajadas de más o de menos, integrarán una bolsa personal que deberá regularizarse en el trimestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar.

Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar.

En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se podrán compensar dentro de los seis (6) meses siguientes a la finalización del periodo

En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas personales del centro de trabajo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios laborales en turnos rotativos deberán conocer el turno asignado con una antelación mínima de siete (7) días. Estos turnos sólo podrán modificarse para atender ausencias o imprevistos, como las ocasionadas por enfermedades, consultas y urgencias médicas, permisos retribuidos imprevistos, y causas de fuerza mayor.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 7, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, se acuerda que las empresas podrán establecer hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días naturales al año, durante los que se reducirá la duración del descanso entre jornadas a diez (10) horas, acumulando dichas horas por jornadas completas que se compensarán con descanso equivalente en los tres (3) meses siguientes a la finalización del periodo establecido para dicha desregulación de la jornada laboral.

Las partes acuerdan expresamente que este artículo 10 referido a la jornada semanal, será uno de los que perderá su vigencia y se dejarán de aplicar si durante la vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se publicara en el Boletín Oficial del Estado (BOE) un cambio o modificación legislativa que redujera la jornada laboral máxima actualmente vigente, para los años siguientes a aquél en que se produzca dicha modificación legislativa.

Las partes se obligan a reunirse en el plazo máximo de un (1) mes para retomar las negociaciones y acordar el nuevo texto de dicho artículo que, en su caso, se negociara a la vista de las consecuencias que dicha modificación pudiera haber operado en los términos de la negociación colectiva que ha determinado el texto del presente convenio colectivo, debido al impacto que dicha medida supondría como una modificación de las circunstancias tenidas en cuenta durante la presente negociación.

ARTÍCULO 11. REGISTRO DE JORNADA.

1. Consideraciones Generales. –

A tenor del texto del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas están obligadas a implantar desde el 12 de mayo de 2019 un sistema de registro diario de control de la jornada individual de cada persona trabajadora.

Aquellas empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/2019 de 12 de marzo, dispusieran de un sistema de «registro diario de jornada», podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo.

2. Características de los registros horarios. –

Los sistemas de registro horario a implantar serán preferentemente telemáticos y, en cualquier caso, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la imposibilidad de manipulación.

Se establecerán las medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital.

En el supuesto de que las empresas establecieran sistemas de vigilancia y control (geolocalización) para la finalidad prevista en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá informar a la RLT previamente a su implantación y cumplir con las garantías previstas en la normativa vigente, sobre el tratamiento de datos de carácter personal.

El registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores. Además, este sistema de registro en soporte papel tiene que garantizar que proporciona información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.

La empresa podrá concretar la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se considera tiempo efectivo de trabajo.

3. Datos objeto del registro. –

El registro de jornada debe recoger:

a) El nombre de la empresa.

b) La dirección del centro de trabajo.

c) El día de la prestación de servicios.

d) La persona trabajadora se identificará con un código de empleado (nunca nombre y apellidos u otro dato que pueda incurrir en vulneración de la ley de protección de datos).

e) La hora de inicio de jornada que quedará confirmada con la firma de la persona trabajadora o cualquier otro método autorizado. Se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la empresa, (cuando la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física).

f) La hora de finalización con la misma confirmación que la de inicio. Se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora finalice su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la empresa, (cuando la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física).

La jornada regular ordinaria diaria de cada persona trabajadora será la que corresponda al horario establecido y al calendario laboral de la empresa.

Se considera «tiempo efectivo de trabajo» el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se considera tiempo efectivo de trabajo.

4. Conservación y acceso a la información registrada. –

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Una vez implantado el sistema informático de registro de jornada, a las personas trabajadoras se les proveerá de una clave de acceso para poder acceder a dicho fichero.

Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, (si lo solicitan), así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

En el supuesto de que la persona trabajadora no se hallará conforme con el control horario efectuado, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad y a la propia imagen, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

5. Desconexión digital y trabajos a distancia. –

Se estará a lo establecido en el "Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo" y en "el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre y en el artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia".

Las partes acuerdan expresamente que este artículo 11 referido al registro de jornada, será uno de los que, si durante la vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se publicara en el Boletín Oficial del Estado (BOE) un cambio o modificación legislativa que redujera la jornada laboral máxima actualmente vigente, perderá su vigencia y se dejará de aplicar para los años siguientes a aquél en que se produzca dicha modificación legislativa.

Las partes se obligan a reunirse en el plazo máximo de un (1) mes para retomar las negociaciones y acordar el nuevo texto de dicho artículo que, en su caso, se negociara a la vista de las consecuencias que dicha modificación pudiera haber operado en los términos de la negociación colectiva que ha determinado el texto del presente convenio colectivo, debido al impacto que dicha medida supondría como una modificación de las circunstancias tenidas en cuenta durante la presente negociación.

ARTÍCULO 12. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

La jornada diaria de trabajo no podrá dividirse en más de dos (2) períodos.

En los casos en que la jornada diaria sea de cuatro (4) o menos horas, ésta no podrá ser partida.

En caso de realizarse en dos (2) períodos, entre la primera y la segunda parte de la misma habrá un período mínimo de descanso de una (1) hora, si se realiza la comida en el centro de trabajo, y de dos (2) horas si se hace fuera de él.

El descanso máximo entre la primera y la segunda parte de la jornada será de cuatro (4) horas, que se fijará de común acuerdo.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, deberá existir un descanso de doce (12) horas, salvo durante los periodos de hasta cuarenta y cinco (45) días en que la empresa puede fijar un descanso entre jornadas inferior, conforme a lo expresamente recogido en el artículo 10 del presente convenio colectivo. Entre el inicio y el final de la jornada partida no podrán transcurrir más de doce (12) horas.

En las empresas cuyos centros de trabajo estén abiertos al público durante dieciséis (16) o más horas continuadas, en aquellas secciones que funcionen ininterrumpidamente, se procurará realizar la jornada de trabajo de forma continua y rotativa, siempre con especial atención a las necesidades del servicio a prestar.

La distribución anual de la jornada de trabajo, debe realizarse de modo que en ningún caso se supere la jornada de trabajo establecida en este Convenio, de forma que cuando el disfrute de las vacaciones anuales o del descanso semanal coincida con festivos abonables previstos en el calendario anual, tal incidencia deberá tenerse en cuenta en cuanto al estricto cumplimiento de las mil setecientas ochenta y cuatro (1.784) horas anuales, de forma que la persona trabajadora deberá disfrutar los quince (15) festivos anuales, con independencia de las vacaciones y descansos semanales.

Las partes acuerdan expresamente que este artículo 12 referido a la distribución de la jornada, será uno de los que, si durante la vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se publicara en el Boletín Oficial del Estado (BOE) un cambio o modificación legislativa que redujera la jornada laboral máxima actualmente vigente, perderá su vigencia y se dejará de aplicar para los años siguientes a aquél en que se produzca dicha modificación legislativa.

Las partes se obligan a reunirse en el plazo máximo de un (1) mes para retomar las negociaciones y acordar el nuevo texto de dicho artículo que, en su caso, se negociara a la vista de las consecuencias que dicha modificación pudiera haber operado en los términos de la negociación colectiva que ha determinado el texto del presente convenio colectivo, debido al impacto que dicha medida supondría como una modificación de las circunstancias tenidas en cuenta durante la presente negociación.

ARTÍCULO 13. DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal se establece en dos (2) días consecutivos, salvo para los centros de trabajo con día fijo de cierre, donde el descanso semanal podrá ser no consecutivo.

Las personas trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que no tengan establecido un día de cierre por descanso semanal, tendrán derecho a que su descanso semanal coincida, al menos, con un (1) domingo cada cuatro (4) semanas, al que se añadiría el sábado anterior o el lunes siguiente, a determinar por la empresa sin perjuicio de los acuerdos individuales a los que se haya podido llegar con cada persona trabajadora.

Como máximo, se podrán trabajar tres domingos seguidos y el cuarto descansar.

A su vez, las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras podrán establecer pactos a nivel de centros de trabajo, con regímenes de descanso –en cuanto a la consecutividad o no del descanso semanal– adaptados a las propias necesidades del mismo.

ARTÍCULO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias, mientras persista la situación de empleo actual, tendrán el siguiente tratamiento:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias por fuerza mayor: realización.

c) Horas extraordinarias coyunturales, períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, trabajos de reparación con carácter de urgencia: realización voluntaria.

La dirección de la empresa informará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras y/o delegados/as sindicales, sobre el número de horas realizadas, sus causas, y distribución por secciones. Ambas partes determinarán el carácter y naturaleza de las horas realizadas.

Las horas extraordinarias se abonarán con independencia del porcentaje de servicio que pudiera devengar el trabajador/a que las realizase, en aquellas empresas que dicho sistema retributivo esté establecido. Las horas extraordinarias tendrán el valor salarial que se indica en la tabla que se adjunta al presente convenio como Anexo II, la cuál será objeto de actualización en los mismos términos que el resto de los importes salariales establecidos en el mismo.

El número de horas extraordinarias que puede realizar la persona trabajadora en términos anuales no será superior a ochenta (80).

Mediante acuerdo de empresa o en su defecto contrato individual de trabajo, se podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dichas horas deberán ser compensadas con dicho descanso dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su realización y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias permitidas. Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, igualmente no computarán a efectos del número máximo permitido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada individual se registrará día a día, totalizándose mensualmente y entregando copia de dicho resumen a la persona trabajadora que las haya realizado.

Las partes acuerdan expresamente que este artículo 14 referido a las horas extraordinarias, será uno de los que, si durante la vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se publicara en el Boletín Oficial del Estado (BOE) un cambio o modificación legislativa que redujera la jornada laboral máxima actualmente vigente, perderá su vigencia y se dejará de aplicar para los años siguientes a aquél en que se produzca dicha modificación legislativa.

Las partes se obligan a reunirse en el plazo máximo de un (1) mes para retomar las negociaciones y acordar el nuevo texto de dicho artículo que, en su caso, se negociara a la vista de las consecuencias que dicha modificación pudiera haber operado en los términos de la negociación colectiva que ha determinado el texto del presente convenio colectivo, debido al impacto que dicha medida supondría como una modificación de las circunstancias tenidas en cuenta durante la presente negociación.

ARTÍCULO 15. FIESTAS ABONABLES.

Cuando la persona trabajadora tenga que trabajar en día señalado como festivo, por razones de la actividad empresarial, tendrá derecho a la correspondiente compensación, en metálico o en descanso, opción que deberá efectuar la persona trabajadora al inicio de la relación laboral y en el mes de diciembre en relación con las fiestas del año siguiente. En caso de no efectuarse la opción en el citado mes de

diciembre, se entenderá que la opción ejercitada es la correspondiente al año anterior, manteniéndose la misma durante todo el año natural.

A tal efecto se establecen las siguientes opciones:

a) Caso de optarse por la compensación en metálico, cada día festivo se abonará conforme a la compensación económica establecida en las tablas que se adjunta al presente convenio como Anexo II, la cuál será objeto de actualización en los mismos términos que el resto de los importes salariales establecidos en el mismo.

b) Si la opción fuera en tiempo de descanso acumulado lo será a razón de un (1) día de descanso por cada día festivo trabajado, al que se sumarán los correspondientes días de descanso semanal.

c) A la opción en tiempo de descanso aislado, en la fecha que fije la empresa, que nunca será más tarde de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de la fiesta, abonando además el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de salario de un (1) día. La persona trabajadora deberá conocer la fecha del descanso correspondiente dentro de los cinco (5) días siguientes a la fiesta trabajada.

Cuando un festivo abonable coincida con un día de descanso semanal o vacaciones de una persona trabajadora, esta circunstancia se deberá tener en cuenta a efectos del cumplimiento de la jornada global anual señalada en el presente Convenio, de forma que en todo caso la persona trabajadora disfrute los quince (15) festivos anuales, salvo que hubiese optado por su compensación en metálico.

Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.

Las partes acuerdan expresamente que este artículo 15 referido a las fiestas abonables, será uno de los que, si durante la vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se publicara en el Boletín Oficial del Estado (BOE) un cambio o modificación legislativa que redujera la jornada laboral máxima actualmente vigente, perderá su vigencia y se dejará de aplicar para los años siguientes a aquél en que se produzca dicha modificación legislativa.

Las partes se obligan a reunirse en el plazo máximo de un (1) mes para retomar las negociaciones y acordar el nuevo texto de dicho artículo que, en su caso, se negociara a la vista de las consecuencias que dicha modificación pudiera haber operado en los términos de la negociación colectiva que ha determinado el texto del presente convenio colectivo, debido al impacto que dicha medida supondría como una modificación de las circunstancias tenidas en cuenta durante la presente negociación.

ARTÍCULO 16. VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta (30) días naturales que se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdos tomados en contrario.

En los centros de trabajo que cierren por temporada, el disfrute de las vacaciones anuales se establecerá durante el periodo de cierre.

En los centros de trabajo que no cierren por temporada, en el mes de octubre del año anterior, la empresa elaborará el calendario anual de vacaciones del año entrante, identificando ciento ochenta (180) días al año que considere de máxima ocupación, así como siete (7) días en los que se excluirá la posibilidad del disfrute de vacaciones, y lo remitirá a las personas trabajadoras para que estas formulen sus peticiones.

Las personas trabajadoras comunicarán a la empresa, durante la primera quincena de noviembre, las fechas en las que prefieren el disfrute de las vacaciones anuales para el año siguiente, determinándose el calendario final de vacaciones por parte de la empresa previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con las personas trabajadoras afectadas de manera individual, en el mes de noviembre.

El calendario de vacaciones anual que deberá confeccionar la empresa se comunicará de forma que las personas trabajadoras conozcan las fechas de disfrute de sus vacaciones con una antelación mínima de dos (2) meses, y, en todo caso, se tratará de respetar las fechas preferentes de disfrute comunicadas por las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que hubieran estado de alta realizando trabajos efectivos durante un periodo mínimo de ciento ochenta (180) días durante los últimos doce (12) meses, tendrán derecho a determinar la fecha del disfrute de veintiún (21) días de vacaciones fuera de dichos periodos de máxima ocupación, y de nueve (9) días, durante los periodos de máxima ocupación, con las siguientes limitaciones:

- Salvo acuerdo expreso y por escrito formalizado al efecto, no se podrán disfrutar vacaciones durante los siete (7) días excluidos por la empresa.

• La empresa podrá denegar el disfrute de las vacaciones solicitadas por la persona trabajadora, si ese mismo periodo de disfrute de vacaciones ya ha sido solicitado por un diez por ciento (10%) de las personas adscritas a su departamento, o cuando la persona trabajadora solicitante realice las funciones de Jefe o 2º Jefe (equivalentes a los Grupos Profesionales I y II del Acuerdo Laboral Estatal para el sector de la Hostelería) y las fechas solicitadas hubieran sido solicitadas igualmente por otra persona de su mismo grupo profesional. En estos casos, elegirá la de mayor antigüedad el primer año, estableciéndose turnos rotativos a partir del siguiente.

Las personas trabajadoras que no hayan trabajado durante la totalidad del año natural tendrán derecho al disfrute de las vacaciones en los mismos términos, pero en la proporción correspondiente al número de días de vacaciones generado.

ARTÍCULO 17. TABLAS SALARIALES.

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

1º.-) Para el 2025 se producirá un incremento del tres y medio por ciento (3,5%) respecto a los salarios vigentes a la fecha de la firma del presente convenio, una vez corregidos los posibles errores que de los mismos se hubieran podido cometer en su publicación oficial, conforme al Anexo I del presente convenio.

Dicho incremento salarial se aplicará con fecha de efectos del 1 de enero de 2025, y las empresas deberán abonar los atrasos correspondientes en el plazo máximo de tres (3) meses desde la publicación del convenio y las tablas salariales en el BOPC, una vez aplicado el incremento pactado.

2º.-) Para el año 2026 se producirá un incremento salarial respecto de las tablas salariales del 2025 calculadas conforme al párrafo anterior, equivalente al porcentaje en el que se produzca la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año 2025, registrado a nivel nacional y publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo que lo sustituya, incrementado en un cero y medio por ciento (0,5%) para los grupos retributivos III y IV, y en un uno por ciento (1%) para los niveles retributivos I y II.

3º.-) Para el año 2027 se producirá un incremento salarial respecto de las tablas salariales del 2026 calculadas conforme al párrafo anterior, equivalente al porcentaje en el que se produzca la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año 2026, registrado a nivel nacional y publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo que lo sustituya, incrementado en un cero y medio por ciento (0,5%) para los grupos retributivos III y IV, y en un uno por ciento (1%) para los niveles retributivos I y II.

4º.-) Para el año 2028 se producirá un incremento salarial respecto de las tablas salariales del 2027 calculadas conforme al párrafo anterior, equivalente al porcentaje en el que se produzca la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondiente al año 2027, registrado a nivel nacional y publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo que lo sustituya, incrementado en un cero y medio por ciento (0,5%) para los grupos retributivos III y IV, y en un uno por ciento (1%) para los niveles retributivos I y II.

No obstante, dichos incrementos salariales pactados para los años 2026, 2027 y 2028 no podrán ser nunca inferiores al dos por ciento (2%), ni superiores al cinco por ciento (5%) con independencia de cuál sea la variación registrada de los Índices de Precios al Consumo (IPC) en los años inmediatamente anteriores.

Las tablas definitivas correspondientes al año 2025 se publicarán con el texto completo del convenio colectivo para este año 2025, mientras que las correspondientes a los años posteriores se realizará tras la correspondiente aprobación por parte de la comisión paritaria, que se reunirá al efecto en el plazo máximo de un mes desde que se publique el Índice de Precios al Consumo (IPC) de cada año de vigencia.

Las partes acuerdan expresamente que este artículo 17 referido a las tablas salariales, será uno de los que, si durante la vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se publicara en el Boletín Oficial del Estado (BOE) un cambio o modificación legislativa que redujera la jornada laboral máxima actualmente vigente, perderá su vigencia y se dejará de aplicar para los años siguientes a aquél en que se produzca dicha modificación legislativa.

Las partes se obligan a reunirse en el plazo máximo de un (1) mes para retomar las negociaciones y acordar el nuevo texto de dicho artículo que, en su caso, se negociara a la vista de las consecuencias que dicha modificación pudiera haber operado en los términos de la negociación colectiva que ha deter-

minado el texto del presente convenio colectivo, debido al impacto que dicha medida supondría como una modificación de las circunstancias tenidas en cuenta durante la presente negociación.

ARTÍCULO 18. ANTIGÜEDAD.

Aquellas personas trabajadoras que vengan percibiendo dicho concepto lo conservarán a título personal y su cuantía no será absorbible ni compensable con futuros incrementos del convenio colectivo, teniendo además el aumento que en un futuro se establezca en las tablas del mismo.

ARTÍCULO 19. COMPLEMENTO NOCTURNO.

Se considera a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las siguientes horas:

- Para el año 2025, desde las 00:30 horas y hasta las 06:00 horas.
- Para el año 2026, desde las 23:30 horas y hasta las 06:00 horas.
- Para el año 2027, desde las 23:00 horas y hasta las 06:00 horas.
- Para el año 2028, desde las 22:00 horas y hasta las 06:00 horas.

La realización de trabajo nocturno conforme a lo indicado en el párrafo anterior, devengará el pago de un complemento a razón de aplicar un veinte por ciento (20%) sobre el salario garantizado o base diario correspondiente a las horas trabajadas en dicho período horario nocturno.

No será de aplicación tal porcentaje a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de Conserje de noche, ni a aquellas otras cuya retribución se haya establecido teniendo en cuenta la condición de nocturnidad del servicio a prestar.

El importe correspondiente a dicho complemento se recogerá en las tablas salariales publicadas junto con el resto de los conceptos económicos del presente convenio Anexo II.

Se respetará como condición individual más beneficiosa aquellos importes que resultaran para la persona trabajadora por el citado complemento una cuantía superior a la expresada en el párrafo primero, ya sea por aplicación de un horario, un porcentaje o una base de cálculo más favorable para el mismo.

Las partes acuerdan expresamente que este artículo 19 referido al complemento nocturno, será uno de los que, si durante la vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se publicara en el Boletín Oficial del Estado (BOE) un cambio o modificación legislativa que redujera la jornada laboral máxima actualmente vigente, perderá su vigencia y se dejará de aplicar para los años siguientes a aquél en que se produzca dicha modificación legislativa.

Las partes se obligan a reunirse en el plazo máximo de un (1) mes para retomar las negociaciones y acordar el nuevo texto de dicho artículo que, en su caso, se negociara a la vista de las consecuencias que dicha modificación pudiera haber operado en los términos de la negociación colectiva que ha determinado el texto del presente convenio colectivo, debido al impacto que dicha medida supondría como una modificación de las circunstancias tenidas en cuenta durante la presente negociación.

ARTÍCULO 20.º PAGAS EXTRAORDINARIAS. –

El personal contratado afectado por el presente Convenio percibirá tres (3) pagas extraordinarias al año, consistentes en treinta (30) días; de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad, en su caso.

Las de junio y Navidad se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, respectivamente, de cada año, y la de Marzo se abonará entre el día 1 de enero y el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo, calculándose esta paga sobre la percepción mínima garantizada y antigüedad en su caso, devengadas por la persona trabajadora en el mes de diciembre del año anterior a su liquidación.

En caso de liquidación de esta paga con posterioridad al 15 de marzo, la base de cálculo de la misma será la percepción mínima garantizada y antigüedad en su caso, devengadas por la persona trabajadora en el mes de marzo del año en curso.

Para una correcta liquidación de estas pagas, se concreta como períodos de devengo de las mismas los siguientes:

Paga de Junio: desde el día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de Marzo: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Si no se hubiese completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada paga, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.

Los períodos de incapacidad temporal no se computarán para el devengo y cálculo de las pagas extraordinarias, al percibir la persona trabajadora durante dichos procesos la prestación y en su caso el complemento correspondiente, calculado sobre la base reguladora donde ya se haya incluida la prorrata de estas pagas extras.

Las pagas establecidas en el presente artículo podrán prorratearse, en cuanto a su liquidación, por períodos mensuales.

ARTÍCULO 21. MANUTENCIÓN, PLUS DE TRANSPORTE, IDIOMAS Y ALOJAMIENTO.

Las partes acuerdan expresamente que serán de aplicación a las personas trabajadoras que presten servicios en empresas que se rijan por lo dispuesto en el presente convenio, los siguientes pluses y complementos:

A) Manutención.

El importe a satisfacer de forma mensual en concepto de manutención será el que se indica en las Tablas Salariales de este Convenio, devengable por quienes presten sus servicios en horario coincidente con las horas del desayuno, comida y cena. En las empresas que dispensen comidas, el personal que preste sus servicios en horarios coincidentes con las horas de desayuno, comida y cena, tiene derecho a percibir a cargo de la empresa, como complemento salarial en especie, la manutención. Aquel personal que no haga uso de los servicios alimenticios no podrá exigir su compensación en metálico.

La valoración del coste medio de la manutención, para aquellas personas trabajadoras que hagan uso del servicio de comedor, a efecto de cumplimiento de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social será de la cantidad en euros mensuales en el Anexo de las tablas para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

B) Plus de transporte

El importe a satisfacer en concepto de plus transporte mensualmente, al objeto de compensar el gasto, parcial o totalmente originado por el desplazamiento desde el domicilio de la persona al centro de trabajo y viceversa, serán los que se fijan en las tablas salariales del Convenio en el anexo para cada uno de los años de vigencia en euros mensuales, que se devengarán con independencia de la duración de la jornada.

Dichos importes se revisarán en los mismos términos previstos del presente Convenio.

C) Plus de idiomas:

Aquellas personas trabajadoras que no vinieran percibiendo el plus de idiomas a la fecha de entrada en vigor del presente artículo, tendrán derecho a percibir el importe correspondiente al plus de idiomas siempre que aporten una acreditación oficial del conocimiento del idioma que tengan que utilizar para el adecuado cumplimiento de las funciones de su puesto de trabajo, mediante prueba certificada de nivel B2 o superior obtenida con una antigüedad máxima de cinco (5) años.

También podrán tener derecho a la percepción de dicho plus de idiomas, las personas trabajadoras que, no pudiendo aportar una acreditación oficial en los términos antes referidos, superen la prueba efectuada al efecto por una empresa externa autorizada, a la que la empresa en la que estuvieran trabajando pudiera solicitarle someterse, asumiendo ésta última el coste de dicha prueba.

Las empresas se comprometen a realizar formación en materia de idiomas por un mínimo de cuarenta (40) horas cada cinco (5) años, a los efectos de permitir a las personas trabajadoras la obtención de la certificación oficial antes referida, cuya asistencia será voluntaria para las personas trabajadoras.

El coste de dicha formación será asumido íntegramente por la empresa, pero solo computará como tiempo de trabajo el cincuenta por ciento (50%) del invertido en dicha formación, debiendo asumir la persona trabajadora a su costa (fuera de la jornada laboral) el tiempo correspondiente al cincuenta por ciento (50%) restante.

D) Alojamiento

El importe a satisfacer en concepto de alojamiento se mantendrá a las personas trabajadoras que venían percibiéndolo antes de la publicación del Convenio tal y como se fijan en el anexo de las tablas salariales, viéndose incrementado según el incremento de las mismas.

ARTÍCULO 22. ÚTILES Y HERRAMIENTAS.

Los útiles y herramientas necesarios para la prestación del servicio de que se trate correrán a cargo de la empresa, quien los aportará.

No obstante, cuando a requerimiento de la empresa o acuerdo entre las partes dichos útiles y herramientas sean aportadas por el personal, éste percibirá la compensación en metálico prevista en las tablas de este Convenio.

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT).

Se establecen los siguientes complementos a cargo de la empresa, de aplicación a las personas trabajadoras que, afectadas por este Convenio, reúnan los requisitos establecidos en la L.G.S.S., para el abono de las prestaciones por I.T. derivadas de enfermedad común o accidente de trabajo.

1º.-) Si la incapacidad temporal es por contingencias profesionales, o por una de las enfermedades graves recogidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, o norma legal que lo sustituya, se percibirá un complemento de hasta el 100% del salario real durante un máximo de doce (12) meses.

2º.-) En los casos de hospitalización por contingencias comunes, se percibirá un complemento de hasta el 100% del salario real, solo durante el periodo en que la persona se encuentre en situación de ingreso hospitalario y con un máximo de doce (12) meses.

3º.-) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante el tiempo en que no exista hospitalización se abonará un complemento en las siguientes condiciones y cuantías:

a) Por importe equivalente al 50% del salario real durante los tres (3) primeros días, y solo en la primera baja del año natural.

b) Por importe equivalente al 25% del salario real a partir del cuarto (4º) días en situación de incapacidad temporal, salvo que la empresa contrate a una persona a través de un contrato eventual por sustitución, o realice el llamamiento a una persona trabajadora fija discontinua en inactividad para sustituir a dicha persona en situación de incapacidad temporal (IT), y con un máximo de doce (12) meses.

En cualquier caso, dichos complementos se abonarán siempre que concurran las siguientes condiciones:

i) Que la persona trabajadora tenga una antigüedad mínima en la empresa de seis (6) meses, salvo los supuestos de contingencias profesionales, enfermedades graves u hospitalización, en que se tendrá derecho a percibir el complemento de incapacidad temporal (IT) específico para dichas situaciones, que se abonarán al 100%.

ii) Que se mantenga vigente la relación laboral entre la empresa obligada al pago del complemento por incapacidad temporal (IT) y la persona trabajadora que se encuentre en dicha situación.

Para determinar el salario real se efectuará la media de los últimos seis (6) meses sobre las cantidades percibidas por la persona trabajadora por los siguientes conceptos:

- Salario base de Convenio.
- Prorrata de las gratificaciones extraordinarias.
- Complemento ad personam por antigüedad.
- Aquellos otros complementos salariales consolidados, que estén pactados y se hayan venido percibiendo durante los últimos seis (6) meses.

ARTÍCULO 24.º SEGUROS DE ACCIDENTES. –

Las empresas contratarán una póliza de seguro con un capital de 25.000 euros, que cubra los riesgos de muerte y extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente ocurrido durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y que por lo tanto subsiste la suspensión de la relación laboral en virtud del art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, dicha indemnización sólo se abonará una vez transcurridas dichas circunstancias.

Serán beneficiarios de dicha póliza en primer lugar la persona contratada y en su defecto sus herederos legales.

Las empresas que no concierten estas pólizas resultarán directamente obligadas al abono de las cuantías aseguradas, salvo que el accidente se produzca por imprudencia temeraria de la persona accidentada.

La renovación de las pólizas existentes para modificar el capital asegurado con motivo del incremento realizado en el presente convenio, deberá efectuarse con anterioridad al día primero de enero de cada uno de los años referidos en el presente artículo.

ARTÍCULO 25.º LICENCIAS, EXCEDENCIAS, REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Las licencias, excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares se regirán de la forma siguiente:

A) LICENCIAS. –

Sin perjuicio de los derechos que pudieran reconocerse en el Estatuto de los trabajadores o en cualquier otra norma legal que resultara de aplicación imperativa, las licencias o permisos a que tienen derecho las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito funcional y personal de este Convenio serán las siguientes:

a) Veinte (20) días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cuatro (4) días naturales por nacimiento de hijo, ampliable a cinco (5) días en caso de desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de servicios, siempre que tal desplazamiento esté situado a más de doscientos cincuenta (250) kilómetros del domicilio del centro de trabajo, para aquellas personas trabajadoras que no tengan derecho a la prestación por cuidado de hijo por no cumplir los requisitos que pueda establecer la normativa vigente en cada momento.

c) Tres (3) días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro (4) días en caso de precisarse desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de sus servicios situada a más de doscientos cincuenta (250) kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y ampliable a cinco días en caso de desplazamiento superior a quinientos (500) kilómetros.

d) Dos (2) días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Dos (2) días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ampliable a tres días en caso de desplazamiento superior a doscientos cincuenta (250) kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento superior a quinientos (500) kilómetros.

f) Cinco (5) días por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hasta un máximo de días igual al de duración de la citada hospitalización de ser menor.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, siempre que la asistencia se justifique por la persona trabajadora.

i) Dos (2) días al año de libre disposición, a fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora o acumular a las vacaciones del año siguiente.

Estos días se devengarán de forma proporcional al tiempo de alta en la empresa, de forma que, si el período de alta en cada año natural es inferior a 6 meses, el trabajador/a tendrá derecho a un solo día, y, si el tiempo de alta en la empresa es igual o superior a seis (6) meses, el trabajador/a tendrá derecho a los dos (2) días citados. Aquel o aquellos días de libre disposición que el trabajador/a solicite dentro del año natural, y no pudieran ser disfrutados, por causa ajena al trabajador/a, podrán acumularse a las vacaciones del año siguiente.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con los requisitos y las condiciones establecidas en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que esta disposición no sea derogada.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar del permiso de lactancia en los términos establecidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, o en la regulación legal de dicho permiso que resulte vigente en cada momento.

l) Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada.

m) Los permisos que se indican en los apartados: b), c), d), f) y g), podrán efectuarse de forma no consecutiva.

n) El inicio del disfrute de los permisos retribuidos debe de coincidir con el primer día laborable tras el hecho causante.

B) EXCEDENCIAS. –

Las excedencias en el ámbito funcional y personal de este convenio son las siguientes:

Excedencia voluntaria: Toda persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un (1) año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro (4) meses y no mayor de cinco (5) años, mediando necesariamente un preaviso por escrito de quince (15) días para todo el personal salvo para el personal adscrito al Grupo 1, para los que el citado preaviso será de treinta (30) días, siendo además preciso para obtener tal derecho, personal fijo en la empresa.

Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de quince (15) días a la fecha de su vencimiento para todo el personal y de treinta (30) días para el personal adscrito al Grupo I; causando baja definitiva quien no lo formalizase en dicho plazo.

Esta excedencia no podrá disfrutarse para la prestación de servicios en otras empresas concurrentes con la actividad de la empresa que otorga la misma, salvo acuerdo expreso en contrario.

Excedencia forzosa: La persona que resulte designada o elegida para el ejercicio de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo, o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, podrán situarse en excedencia forzosa por el tiempo que dure el ejercicio de dicho cargo o función sindical.

El reingreso deberá solicitarse en un plazo máximo de treinta (30) días tras el cese en dichas funciones.

Excedencia para el cuidado de hijo menor de tres años: Esta excedencia se regulará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, o en la norma legal que la pudiera sustituir en el futuro.

C) REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. –

Cuando el disfrute de este derecho, previsto en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, haga coincidir a varias personas del mismo departamento en la misma banda horaria, la empresa podrá proponer a la representación legal de los trabajadores las medidas de orden organizativo que sean necesarias para hacer posible el derecho establecido en dichos artículos y el mantenimiento del servicio a prestar. Dichas medidas –de adoptarse– no menoscabarán el derecho al disfrute previsto legalmente.

D) PERMISOS NO RETRIBUIDOS. –

Se podrá solicitar un permiso no retribuido en los siguientes términos:

a) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad a la fecha del parto, un permiso no retribuido de hasta tres (3) meses de duración. Para su concesión será necesario un preaviso de quince (15) días.

b) Las personas trabajadoras con hijos menores de ocho (8) años podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta tres (3) meses para atender al menor. Para su concesión será necesario un preaviso de quince (15) días.

ARTÍCULO 26. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.

A petición de la persona trabajadora y previa comunicación a la empresa, se podrá acceder a la jubilación parcial.

En estos casos, la empresa concertará con la persona trabajadora un contrato a tiempo parcial por las horas que resten y a suscribir el correspondiente contrato de relevo con otra persona trabajadora en los términos establecidos legalmente.

En materia de jubilación parcial anticipada, se estará en todo caso, a lo previsto legalmente en esta materia y en especial a lo dispuesto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre o norma que la sustituya.

ARTÍCULO 27. AUXILIO POR DEFUNCIÓN.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora con al menos diez (10) años de antigüedad en la empresa, derivado de una situación de enfermedad común, ésta abonará al cónyuge, hijos/as o derechohabientes de la persona fallecida una ayuda para paliar los gastos derivados del fallecimiento, equivalente al importe de la percepción mínima garantizada mensual más el complemento de antigüedad, en su caso.

ARTÍCULO 28. ROPA DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a proporcionar a su personal la uniformidad de trabajo establecida por la misma de acuerdo con los usos y costumbres del sector en el ámbito geográfico de este Convenio. En su defecto, la persona trabajadora tendrá derecho a una com-

pensación en metálico en concepto de suplido por el desgaste de su propia vestimenta, por importe detallado en este Convenio en las tablas salariales.

La empresa proporcionará al personal los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el art. 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando esta disposición no sea derogada.

Cuando entre las prendas citadas en este Convenio se exija expresamente la utilización de un determinado tipo de calzado y calcetín/media, se devengará el importe indicado en las tablas salariales.

En la citada compensación se incluyen los gastos para su mantenimiento adecuado. Dichos importes se corresponden con una jornada de trabajo a tiempo completo, proporcionándole los citados importes en función de la jornada de trabajo contratada en cada caso.

ARTÍCULO 29. SINDICATOS.

Las partes firmantes de este Convenio ratifican de nuevo su condición de interlocutores válidos, reconociéndose mutuamente como tales en orden a instrumentar por medio de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos se susciten en el ámbito funcional y geográfico del presente Convenio.

Las organizaciones empresariales firmantes de este Convenio admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los sindicatos implantados en el sector como elementos básicos y consubstanciales para afrontar las relaciones laborales entre personas trabajadoras y empresarias.

ARTÍCULO 30. DERECHOS SINDICALES.

Los derechos sindicales reconocidos en la Constitución, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Las empresas con plantilla de treinta (30) o más personas dispondrán de tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados en el sector puedan insertar comunicaciones de carácter sindical. Previamente a su publicación, el sindicato que desee ejercer tal derecho deberá dirigir a la dirección de la empresa copia del contenido de la comunicación a publicar.

ARTÍCULO 31. DELEGADOS SINDICALES.

En aquellos centros de trabajo y empresas con una plantilla superior a cincuenta personas, los sindicatos que posean una afiliación superior al quince por ciento (15%) de la misma, la representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical.

En el resto de centros de trabajo y empresas, con una plantilla de treinta o más, los sindicatos que posean una afiliación superior al veinticinco por ciento (25%) de la misma, la representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical o una delegada sindical.

El sindicato que alegue poseer tal derecho, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, a la citada persona delegada en su condición de representante del sindicato.

El/la delegado/a sindical deberá ser personal en activo en el centro de trabajo y preferentemente miembro del comité de empresa.

ARTÍCULO 32. FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL.

Serán funciones del delegado/a sindical las siguientes:

1. Representar y tutelar los intereses del sindicato a quien represente y de las personas afiliadas al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre el sindicato y la empresa.

2. Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de Salud y seguridad y a cualquier otro órgano paritario que se cree, con voz, pero sin voto.

3. Acceder a la misma información y/o documentación que la empresa esté obligada a poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente sobre la materia. En cuanto a la información y/o documentación a que tenga acceso, deberán guardar el debido sigilo profesional.

4. Ser oídos por la empresa en cuantos asuntos de carácter colectivo afecten a las personas trabajadoras de la empresa y en particular a las personas trabajadoras afiliadas de su sindicato.

5. Ser informados y oídos por las empresas, con carácter previo, en las siguientes materias:

a) Sobre despidos y sanciones disciplinarias que afecten al personal afiliado a su sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de carácter colectivo, y, traslado de la empresa o proyecto empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y repercusión entre sus afectados.

6. Los delegados sindicales gozarán de las garantías que les reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 33. CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de las personas afiliadas a los sindicatos que ostenten la representación prevista en el presente Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de su personal el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal fin, la persona trabajadora deberá remitir a la empresa, escrito en el que conste su autorización, el sindicato al que se encuentre afiliada, la cuantía de la cuota, y el número de la cuenta corriente o cuenta de ahorros a la que debe ser transferida la cantidad indicada. Las empresas realizarán la deducción citada, remitiendo copia de la transferencia mensual a la representación sindical en la empresa.

ARTÍCULO 34. PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La delegación sindical y otros cargos sindicales a nivel provincial o superior, de aquellos sindicatos que ostenten la representación prevista en el artículo 34 del presente Convenio, que formen parte de la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, les serán concedidos los permisos retribuidos necesarios para desarrollar su labor como negociadores durante el transcurso de la negociación del citado Convenio, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ARTÍCULO 35. COMITÉS DE EMPRESA

Con independencia de los derechos establecidos legalmente a los comités de empresa, de forma expresa se reconoce a los mismos en el ámbito del presente Convenio los derechos siguientes:

1. Ser informado por la dirección de la empresa y con la periodicidad que se indica, de las siguientes materias:

a) Trimestralmente: Sobre la evolución general del sector económico en el que se encuentra encuadrada la empresa, evolución del negocio y del probable nivel de empleo en la empresa.

b) Anualmente: Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria anual –en caso de que la empresa revista la forma de sociedad mercantil– así como de cuantos documentos sean del preceptivo conocimiento de los socios y las socias.

c) Con carácter previo: Sobre la ejecución por parte de la empresa de reestructuraciones de plantilla, suspensiones de la actividad, reducción de la jornada de trabajo, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y, cierre de la empresa. Igualmente, sobre los planes de formación profesional en la empresa.

d) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, como establecimiento de primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo y valoración de rendimientos.

e) Sobre la fusión o absorción de la empresa y sobre la modificación del "status" jurídico de la misma, si ello supone incidencia alguna sobre el volumen de empleo.

f) Sobre el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utiliza la empresa para efectuar contrataciones.

g) Sobre sanciones disciplinarias por faltas muy graves o despido.

h) Sobre ratios de absentismo, accidentes de trabajo, ingresos y ceses en la empresa, así como en materia de ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias;

a) Sobre cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, tanto legales como convencionales o consuetudinarias.

b) Sobre contenidos, calidad y eficacia de la formación profesional que imparta la empresa.

c) Sobre las condiciones de salud y seguridad laborales en la empresa.

d) Sobre los procesos de selección de personal, en especial en cuanto a cualquier fórmula de discriminación laboral, en lo relativo al cumplimiento de la legalidad vigente o paccionada.

3. Participar con la empresa en la forma en que se determine, en la gestión de obras sociales, implantación de medidas conducentes al incremento de la productividad, así como cualquier otra acción empresarial de carácter social y laboral.

Quienes formen parte del comité de empresa observarán el debido sigilo profesional en todo lo referente en lo indicado en el apartado 1 de este artículo, incluso tras su cese como miembro de dicho comité.

ARTÍCULO 36. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

Los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal, gozarán con independencia de las garantías establecidas legalmente, de las siguientes:

1. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación legal.

2. Tramitación de expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones por faltas graves, muy graves o despido, en el que deberán ser oídos la persona interesada, el comité de empresa o el resto de los delegados o las delegadas, de personal, y el delegado o la delegada, sindical del sindicato al que se esté afiliado o afiliada.

3. Prioridad de permanencia en la empresa o en el centro de trabajo, respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción contractual por causas técnicas, productivas, organizativas y económicas.

4. No ser discriminados en su promoción y/o profesional como consecuencia del desempeño del derecho de representación.

5. Ejercicio de la libertad de expresión en la empresa en las materias propias de su labor representativa, distribuyendo sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, aquellas publicaciones de interés social o laboral y publicando aquellas noticias de igual contenido en la forma legalmente establecida, previa comunicación a la empresa.

6. El Crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, será para cada uno de quienes formen parte del comité de empresa o las personas delegadas de personal el siguiente:

- En empresas de hasta cien (100) personas trabajadoras, veintidós (22) horas mensuales.
- De ciento una (101) a doscientas cincuenta (250) personas trabajadoras, veintisiete (27) horas mensuales.
- De doscientos cincuenta y uno (251) a quinientas (500) personas trabajadoras treinta y siete (37) horas mensuales.

ARTÍCULO 37. ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN.

Las horas de representación previstas en el artículo anterior podrán acumularse en uno o varios de los miembros del comité de empresa o personas delegadas de personal, sin rebasar el máximo previsto legalmente o establecido convencionalmente en este Convenio, quedando parcial o totalmente relevado(s), o relevada(s), de sus obligaciones laborales sin perjuicio en su remuneración.

El exceso del uso de las horas de representación que supere el máximo establecido, que se produzcan como consecuencia a la designación como las personas que tengan consideración de miembro de la Comisión negociadora del presente Convenio, tendrán carácter retribuido y no computará a efectos de su tope.

ARTÍCULO 38. DERECHO DE REUNIÓN Y PUBLICACIÓN.

El derecho de reunión se regulará por lo previsto en los artículos 77 a 80, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa facilitará el desarrollo de dicho derecho dentro de las horas de actividad empresarial de forma que no se perturbe la misma.

A su vez, las empresas facilitarán a la plantilla la exposición de comunicados de interés general y laboral en lugar idóneo predeterminado por la empresa.

ARTÍCULO 39. RECLAMACIONES DE CANTIDADES.

El interés por mora será el previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho interés será de aplicación incluso cuando la empresa abonase los salarios debidos con anterioridad a la fecha señalada para el correspondiente juicio.

No obstante, si la empresa abonase los salarios dentro del plazo de quince días siguientes a la fecha de pago establecido, quedará exenta de abonar dicho interés por mora.

ARTÍCULO 40. GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo global indivisible y a efectos de su aplicación, deberán ser consideradas en términos anuales.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose en la actualidad por motivos legales, reglamentarios o contractuales.

No obstante, las condiciones que viniesen disfrutándose con carácter personal y que en conjunto y cómputo anual superasen las establecidas en el presente Convenio, continuarán manteniéndose con carácter exclusivamente personal.

ARTÍCULO 41. LA SUCESIÓN DE EMPRESA.

En estos supuestos el nuevo titular estará obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior para con sus trabajadores/as.

La empresa que cesa en la prestación del servicio o concesión administrativa deberá informar al personal al subrogar la razón social del nuevo titular, con la mayor antelación posible, y deberá informar a la nueva empresa sobre el número de personal a subrogar y sus condiciones (categoría, antigüedad y salarios), con un mes de antelación, y de dos meses de antelación a los delegados de personal.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante librará una liquidación individual por subrogación a cada una de las personas subrogadas. En el supuesto de que la persona trabajadora tuviera vacaciones pendientes, al momento del cese de prestación de servicios, se garantizará por ambas empresas el derecho a su disfrute.

El número máximo de personas que puede subrogarse no puede exceder de los puestos de trabajo efectivamente cubiertos durante los últimos cuatro (4) meses. Se entenderá por efectivamente cubiertos, los que hayan sido cada uno de ellos al menos en un ochenta y cinco por ciento (85%) de los días de servicio durante los mencionados cuatro meses, salvo, los derivados de incremento de tareas contrastadas.

Esta cobertura puede haber sido realizada por personal subrogado interino u otro de la misma empresa cesante.

En el supuesto de que, por baja, ausencias, etc., hubiera sido hecha la sustitución por un contrato interino, el nuevo concesionario subrogará a ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que dio origen a la sustitución, la persona interina causará baja definitiva en la empresa.

En el supuesto de que la sustitución hubiese sido efectuada por personal no interino de la empresa y entre sustituido y sustitutos hayan cubierto al menos el ochenta y cinco por ciento (85%) de los días de servicio, se subrogará el titular del puesto de trabajo, entendiéndose por titular aquel que, no habiendo sido trasladado a otro puesto de forma definitiva, lo haya desempeñado durante mayor tiempo desde que la empresa saliente se hizo cargo de la concesión.

ARTÍCULO 42. RECICLAJE Y PERFECCIONAMIENTO.

Teniendo en cuenta la nueva tecnología que se está implantando en nuestro sector, y en general los muchos cursos que se están realizando, se acuerda para todas aquellas personas trabajadoras que lleven trabajando al menos dos años en la misma empresa un total de quince días naturales remunerados para poder asistir a un curso de formación y/o reciclaje en relación con el cargo o actividad que desarrolla en la empresa, al objeto de conseguir su perfeccionamiento profesional.

La persona trabajadora podrá usar de este derecho como máximo una vez mientras trabaje en la misma empresa cada cinco años, debiendo avisar a la misma al menos con tres meses de antelación a la celebración del curso. No podrán utilizar este derecho al mismo tiempo dos personas trabajadoras o más que ocupen similar cargo en la empresa.

A la finalización del curso de formación la persona trabajadora tendrá que acreditar su asistencia al mismo, para tener derecho al cobro de los salarios de este permiso formativo retribuido.

De este derecho se exceptúa a aquellas personas trabajadoras que en sus empresas dispongan de planes de formación para su cargo o actividad, los cuales no tendrán necesidad de usar el permiso formativo al que nos venimos refiriendo.

Si la persona trabajadora que hiciese uso de este permiso formativo, pidiese la baja voluntaria en la empresa en el período de los dos años posteriores a la celebración del curso, se le detraerá de su liquidación por finiquito el equivalente al salario devengado durante el período de realización del curso.

La persona trabajadora se compromete a solicitar de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo la devolución del salario anticipado, en su caso, por la empresa, en el bien entendido de que, si el salario correspondiente al permiso hubiese sido adelantado por la empresa, el trabajador deberá proceder al reintegro a la misma si lo hubiera percibido.

ARTÍCULO 43. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.

Todos los proyectos formativos que se realicen desde la vigencia del presente Convenio por las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, con cualquier empresa o entidad colaboradora del INEM, deberán ser visados por la Comisión Paritaria formada por las entidades empresariales y sindicatos firmantes de este convenio. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la sección cuarta de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1994, siguientes y concordantes.

Las partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las Federaciones Estatales Empresariales y Sindicales, respetando la Comisión a estos efectos los criterios de funcionamiento establecidos en el mencionado acuerdo.

ARTÍCULO 44. COMISIÓN PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, así como para instrumentalizar y atender de la cláusula de descuelgue, la de resolución voluntaria de los conflictos colectivos que se produzcan en el ámbito funcional del Convenio, y para concretar los eventos de futuro en relación con la contratación por obra o servicio determinado en los términos indicados en el presente Convenio.

La Comisión paritaria estará compuesta por cuatro (4) titulares por cada una de las partes, empresarial y sindical, y sus correspondientes suplentes que en caso de necesidad nombraría la representación correspondiente.

La citada Comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes.

El plazo para reunirse, instada la reunión por cualquiera de las partes, será como máximo de diez (10) días naturales contados a partir de la fecha de la solicitud en los casos que la parte considere de índole ordinaria, y a los tres (3) días hábiles, en los que la parte convocante considere de índole extraordinaria el asunto a tratar.

Cuando se solicite por una de las partes en tiempo y forma oportuna la reunión de la Comisión paritaria, se iniciará en presencia de todos sus componentes, y en segunda convocatoria media hora más tarde, en la que se iniciará con presencia de la mayoría de cada una de las partes.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por esta Comisión paritaria, con los requisitos y condiciones establecidos en este artículo, tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el Convenio, debiéndose publicar las mismas por la Autoridad Laboral en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El domicilio de la Comisión paritaria será en la sede de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) en la provincia de Castellón, y todas las comunicaciones que puedan dirigirse a la misma en virtud de lo acordado en el presente artículo, deberán hacerse por correo electrónico a la dirección castellon@hosbec.com.

ARTÍCULO 45. DESPIDO COLECTIVO.

Las empresas que pretendan utilizar la modalidad de despido previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo entre la empresa y el personal afectado o sus representantes, notificarán previamente a la Comisión paritaria la intención de efectuar tales despidos, acompañando la información necesaria en que base la necesidad de acudir a esta fórmula extintiva, debiendo la Comisión paritaria emitir informe al respecto en el plazo de quince días desde su recepción. Todo ello con independencia de cualquier otra obligación procedimental establecida legalmente.

ARTÍCULO 46. DENUNCIA.

El presente Convenio deberá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima a cada uno de sus vencimientos, de sesenta días naturales. Bastará para entender denunciado el mismo, un escrito dirigido y decepcionado por las partes con indicación expresa de su intencionalidad.

Una vez denunciado el mismo, mantendrá su vigencia el presente Convenio hasta la entrada en vigor de un convenio que lo sustituya. Serán competentes para denunciar este Convenio, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de éste.

ARTÍCULO 47. DERECHO SUPLETORIO.

Será de aplicación al presente Convenio el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento, en particular las materias reservadas a dicho Acuerdo Estatal. En lo no previsto en el presente Convenio y en el ALEH, salvo remisión expresa a otra norma, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores según texto refundido del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

No obstante, dicho derecho supletorio, serán de aplicación los acuerdos específicos establecidos en el presente convenio en materia de clasificación profesional a efectos retributivos, que complementen lo establecido en el citado Acuerdo Laboral Estatal.

En materia de concurrencia de convenios, se estará a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 48. CLÁUSULA DE DESCUELGUE.

De acuerdo con lo previsto en los artículos 82.3 y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores y a la vista de las atribuciones conferidas a la Comisión Paritaria en materia de no aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio económico inmediato anterior al que se quiera descolgar, tendrán la opción, siempre que respeten el procedimiento que a continuación se detalla, de no aplicar el incremento establecido para el año de que se trate.

A tal fin, las empresas que tengan la intención de descolgarse del régimen salarial establecido para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio comunicarán en el improrrogable plazo de quince (15) días desde la publicación del mismo o de sus futuras revisiones en el «Boletín Oficial» de la provincia, a la representación legal de las personas trabajadoras y a la Comisión paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento previsto en el presente artículo.

En el plazo de treinta (30) días desde la publicación del Convenio o su revisión en el Diario Oficial, la empresa hará entrega a la representación legal de las personas trabajadoras del balance y la cuenta de resultados del año inmediatamente anterior, debiendo las partes acordar si procede o no, acogerse al pretendido descuelgue de las condiciones salariales de este Convenio.

El resultado será comunicado a la Comisión paritaria en el plazo de cinco (5) días, quien procederá en la forma siguiente:

a) EN CASO DE ACUERDO. La Comisión paritaria registrará y acusará recibo del acuerdo alcanzado, archivándose todas las actuaciones que se hubiesen seguido hasta ese momento, salvo indicios fundados de fraude o abuso.

b) EN CASO DE DESACUERDO. La Comisión paritaria examinará la documentación antes citada, recabando la documentación complementaria que estime y con la colaboración del asesoramiento que considere oportuno, oyendo a las partes, y pronunciándose por unanimidad simplemente en estos asuntos, seguidamente sobre el pretendido descuelgue y la concurrencia o no de las circunstancias para el mismo. En caso de no existir criterio unánime, la Comisión paritaria recabará informes de auditores o censores jurados de cuentas, el cual será vinculante para los miembros de la Comisión. Los gastos originados por la intervención de los profesionales citados serán por cuenta de la empresa peticionaria.

El plazo de treinta (30) días indicado se prorrogará como máximo quince (15) días naturales, cuando por acuerdo de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores así lo comuniquen conjuntamente a la Comisión paritaria.

El procedimiento establecido tendrá un plazo máximo de noventa (90) días naturales desde la publicación del Convenio o su revisión en el «Boletín Oficial» de la provincia. En caso de que la Comisión paritaria entienda que concurren las circunstancias necesarias para la no aplicación transitoria del régimen salarial del Convenio, lo comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras o a la plantilla en su defecto y a la dirección de la empresa.

El plazo de noventa (90) días indicado podrá ser prorrogado quince (15) días naturales, siempre y cuando medie acuerdo unánime de sus miembros.

Transcurrido el período de tiempo considerado de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes de este Convenio.

La representación legal de las personas trabajadoras y los miembros de la Comisión paritaria están obligados a mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de su intervención en el procedimiento descrito anteriormente.

Los plazos establecidos en el presente artículo serán de caducidad a todos los efectos. En caso de prórroga de dichos plazos, la caducidad operará al término de la prórroga establecida.

El descuelgue deberá entenderse exclusivamente en cuanto al incremento salarial pactado, estando las empresas afectadas por el contenido del presente Convenio obligadas al cumplimiento del resto del articulado. La interpretación de este artículo es competencia de la Comisión paritaria, debiendo realizarse todas las comunicaciones referidas en el mismo de forma fehaciente.

ARTÍCULO 49. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, la persona empresaria, o la empresa, adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

2. La acción preventiva.

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por la persona empresaria, o la empresa, en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, debiéndose actualizar cuando se constate su inadecuación a los fines de protección requeridos.

En cualquier caso, las medidas adoptadas por la persona empresaria, o la empresa, deben tener presente los principios generales de la acción preventiva que, en síntesis son los siguientes: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evaluación de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

La acción preventiva en la empresa y en los centros de trabajo, en su caso, se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la persona empresaria, o la empresa, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

La persona empresaria, o la empresa, adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

3. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todo el personal se someterá en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

4. Cumplimiento de las medidas preventivas.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la persona empresaria, o la empresa.

No obstante, lo anterior, la efectividad de las medidas adoptadas por el empresario deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la persona trabajadora.

5. Maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a su salud de las trabajadoras o la del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las personas empleadas afectadas, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

ARTÍCULO 50. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la Empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personal de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentado el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia.

ARTÍCULO 51. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN.

Las personas que asuman las funciones de delegado/a de Prevención serán elegidas, por y entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo con plantilla de hasta treinta personas el delegado o delegada de Personal asumirá las funciones de Delegado/a de Prevención, así mismo en los centros de trabajo en los que la plantilla oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve personas habrá una persona Delegada de Prevención que será elegida por y entre la Representación del personal.

Será de aplicación a las personas Delegadas de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de Representación del personal. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Las personas Delegadas de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 52. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

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

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

2. COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA.

Dentro del plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio en el BOPA, las organizaciones firmantes del mismo procederán a constituir esta Comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros por la representación empresarial. En dicha Comisión podrán integrarse con el fin de facilitar el asesoramiento técnico y adecuado a las partes, y con voz pero sin voto, dos asesores técnicos por cada una de las dos representaciones. En la reunión de constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

3. EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.

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

4. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Al amparo del presente artículo, del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y del 35.4 de la LPRL, se constituye la figura de la Delegación Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, Tiene la característica de no estar vinculado directamente a una empresa o centro de trabajo, y su actuación se desarrolla en el ámbito de aquellas empresas a las que se aplique el presente convenio, y en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, o no se haya designado delegado/a de prevención o no se haya constituido el comité de seguridad y salud. Las personas integrantes de la Delegación Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser designadas por las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo y comunicado a la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector de la Hostelería, siempre que cumplan los requisitos que pudieran establecerse en la normativa de aplicación. En cualquier caso, serán nombrados dentro del plazo máximo de un mes desde la constitución de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector de Hostelería. La Delegación Provincial de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las siguientes facultades y competencias:

- Colaborar en la vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Proponer a la dirección de la empresa y a las personas trabajadoras de la misma, acciones para la mejora de la prevención de riesgos laborales.
- Desarrollar acciones para promover la integración de la prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa con perspectiva de género y adaptadas a las características diferenciadas de sexo, de conformidad con lo previsto en los artículos 5.4, 26.2 y 26.4 de la LPRL.
- Divulgar contenidos relacionados con el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, fundamentalmente la específica de aplicación al sector.
- Realizar actuaciones que permitan dar a conocer buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo y contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo.
- Estudiar accidentes, daños graves e incidentes con riesgo grave acaecidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- Promocionar y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la puesta en práctica de la normativa preventiva con perspectiva de género.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas del sector.
- Tener acceso con las limitaciones previstas en la LPRL a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo, en cuyo caso y conforme a lo expresamente establecido en los artículos 65.2 del Estatuto de los Trabajadores y 37.3 de la LPRL, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
- Acompañar a los técnicos designados por la empresa para las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo. - Realizar estudios que determinen objetivamente las cargas de

ritmos de trabajo con medición de tiempos de trabajo para garantizar que las labores, en especial de las camareras de pisos, sea asumibles en los términos que, en cada empresa, se consensuen entre el Comité Provincial, el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo y la empresa. - Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 16 de la LPRL y favorecer la seguridad y salud en el trabajo en las empresas del sector, realizar conjuntamente con la empresa o con su autorización, una Evaluación Específica de Riesgos Ergonómicos con vistas a la prevención de trastornos musculo esqueléticos de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 53. FORMACIÓN.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresas y personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada.

En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad, es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector hostelero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad.

Las empresas de restauración con código CNAE 56 (servicios de comidas y bebidas), excluyendo las vinculadas a alojamientos (CNAE 55), están obligadas a:

1º.-) desarrollar un plan de formación continua para sus trabajadores, con al menos:

- Treinta (30) horas anuales si la plantilla media es de cinco (5) personas trabajadoras o menos.
- Cincuenta (50) horas anuales si la plantilla media supera las cinco (5) personas trabajadoras.

Estas acciones formativas deben centrarse en las áreas funcionales definidas por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH): Gestión, Cocina y Economato, y Restaurante/Sala/Bar.

La formación puede ser presencial o en línea, y debe priorizar a las personas trabajadoras con menor cualificación. No se consideran válidas las formaciones obligatorias por ley, como las de prevención de riesgos laborales o manipulación de alimentos.

2º.-) Alternativamente, si la empresa no desarrolla el plan de formación indicado en el punto 1º anterior, debe abonar a cada persona trabajadora un Plus de Formación por importe de veinte (20) euros brutos mensuales, en doce (12) pagas anuales, durante la vigencia del convenio.

Estarán exentas del pago del Plus de Formación indicado en el párrafo anterior, aquellas empresas que acrediten alguna de las siguientes condiciones:

a) Participación en una organización empresarial representativa del sector que promueva la formación específica en hostelería.

b) Desarrollo de planes individuales de formación continua.

c) Participación en planes agrupados de formación continua organizados por sindicatos representativos del sector.

Estas acreditaciones deben ser certificadas y comunicadas a la Comisión Paritaria del convenio, y tienen validez anual.

De manera adicional a los permisos que pudieran reconocerse en la normativa de aplicación, y también solo en las empresas de restauración con código CNAE 56 (servicios de comidas y bebidas), excluyendo las vinculadas a alojamientos (CNAE 55), las personas trabajadoras con al menos dos (2) años de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de quince (15) días naturales para asistir a cursos de formación relacionados con su puesto, una vez cada cinco (5) años. Este permiso no aplica si la empresa ya ofrece planes de formación para ese cargo.

ARTÍCULO 54. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

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

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

ARTÍCULO 55. ACOSO LABORAL.

Las empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo, de acuerdo con la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales y con el criterio técnico de inspección de trabajo 104/2021

deberán acordar junto con la representación legal de las personas trabajadoras válidamente elegida, negociar y elaborar una política anti-acoso y un Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, para aquellas empresas en las que no existe representación legal de las personas trabajadoras válidamente elegida o no se haya podido negociar y elaborar el referido protocolo de acoso, será de aplicación con carácter subsidiario el que se recoge en el Anexo II del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 56. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

1. Las partes firmantes se comprometen a cumplir y aplicar el Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de la Cooperativa, que recoge los principios generales de respeto, no discriminación e igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. La finalidad última de la aplicación del Plan es la de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación velando, entre otras cuestiones, para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, salario, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2. Asimismo, se emplazan para la adaptación del vigente Plan de Igualdad a las modificaciones previstas en los Real Decretos 901/2020 y 902/2020, en especial en lo relativo al registro y depósito del plan, así como al registro y auditoría retributiva.

3. A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se acuerda que en aquellas empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo, tengan una plantilla de más de cincuenta (50) personas trabajadoras conforme a la forma de cálculo determinada en el artículo 3 del anteriormente indicado Real Decreto 1026/2024, y no dispongan ni de un protocolo específico ni de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, válida y debidamente negociado, aprobado e implementado conforme a la normativa de aplicación, les será de aplicación:

a) El siguiente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que se ha negociado y acordado en la comisión negociadora del presente convenio colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Castellón.

- Adaptar las cláusulas que se vengan utilizando respecto a la igualdad y no discriminación con referencia expresa, no sólo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

- Formar en materia LGTBI a las personas que participan en procesos de selección y promoción, así como a quienes ocupen puestos directivos o de responsabilidad con más de diez (10) personas a cargo (incluyendo las personas que tenga a su cargo quien sea subordinado suyo).

- Programar actuaciones que promuevan la sensibilización en materia LGTBI de todas las personas trabajadoras.

- Garantizar un lenguaje respetuoso con la diversidad en todas sus comunicaciones, internas y externas.

- Adquirir un compromiso activo con la no discriminación del colectivo LGTBI, a través de la realización de acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla de personas trabajadoras y la difusión interna de medidas específicas en materia LGTBI+.

- Garantizar la igualdad en el acceso a permisos laborales, así como asegurar que todas las personas trabajadoras puedan ejercer sus derechos sin distinción por razón de sexo, orientación, identidad o expresión de género.

- Utilizar uniformes cuya característica sea la neutralidad de género, garantizando la disponibilidad de prendas unisex o, en su defecto, ofreciendo alternativas acordes con la identidad y/o expresión de género de la persona trabajadora.

- No discriminar a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI, en procesos de clasificación y promoción profesional, implementando criterios objetivos, transparentes y equitativos que aseguren la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.

b) El protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo que se incluye en el presente convenio como Anexo III, y en cuya elaboración se ha tenido muy en consideración la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, protegiendo así a las personas trabajadoras de comportamientos LGTBIfóbicos.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CASTELLON AÑO 2025 (3,5%)

SALARIO MENSUAL 3,5%

GR.	CARGO	especial 5 estr 5 tened	Primera 4 estr 4 tened	segunda 3 estr 3 tened	tercera 2 estr 2 tened	cuarta 1 estrella 1 tenedor
		sumando un 3,5%				
I	JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.282,08 €	1.276,24 €	1.270,10 €	1.264,44 €	1.258,15 €
I	SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.252,08 €	1.251,29 €	1.251,25 €	1.251,04 €	1.250,92 €
I	JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	1.282,08 €	1.276,13 €	1.270,10 €	1.264,44 €	1.258,15 €
I	JEFE/A COMERCIAL	1.282,08 €	1.276,13 €	1.270,10 €	1.264,44 €	1.258,15 €
I	PRIMER CONSERJE/A	1.252,08 €	1.251,29 €	1.251,25 €	1.251,04 €	1.250,92 €
I	JEFE/A DE COCINA	1.282,08 €	1.276,13 €	1.270,10 €	1.264,44 €	1.258,15 €
I	SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	1.252,08 €	1.251,29 €	1.251,25 €	1.251,04 €	1.250,92 €
I	JEFE/A DE CATERING	1.270,10 €	1.270,10 €	1.270,10 €	1.270,10 €	1.270,10 €
I	JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.282,08 €	1.276,13 €	1.270,10 €	1.264,44 €	1.258,15 €
I	2º JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.252,08 €	1.251,29 €	1.251,25 €	1.251,04 €	1.250,92 €
I	RESPONS. DE SERV DE BALNEARIOS Y TERMALES	1.282,08 €	1.276,13 €	1.270,10 €	1.264,44 €	1.258,15 €
I	TÉCNICO/A NIVEL SUPERIOR DE PREVENCION RIESGOS LABORALES	1.282,08 €	1.276,13 €	1.270,10 €	1.264,44 €	1.258,15 €
I	GERENTE/A DE CENTRO DE RESTAUR MODERNA	1.282,08 €	1.276,13 €	1.270,10 €	1.264,44 €	1.258,15 €
I	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING	1.282,08 €	1.282,08 €	1.282,08 €	1.282,08 €	1.282,08 €
		- €	- €	- €	- €	- €
II	RECEPCIONISTA	1.221,33 €	1.221,23 €	1.220,00 €	1.219,74 €	1.219,45 €

SALARIOS ANUALES AÑO 2025 (3,5%)

especial 5 estr 5 tened	Primera 4 estr 4 tened	segunda 3 estr 3 tened	tercera 2 estr 2 tened	cuarta 1 estrella 1 tenedor
salario anual 2025	salario anual 2025	salario anual 2025	salario anual 2025	salario anual 2025
19.231,17 €	19.143,66 €	19.051,44 €	18.966,53 €	18.872,23 €
18.781,23 €	18.769,40 €	18.768,70 €	18.765,57 €	18.763,83 €
19.051,44 €	19.051,44 €	19.051,44 €	19.051,44 €	19.051,44 €
19.231,17 €	19.141,92 €	19.051,44 €	18.966,53 €	18.872,23 €
19.231,17 €	19.141,92 €	19.051,44 €	18.966,53 €	18.872,23 €
18.781,23 €	18.769,40 €	18.768,70 €	18.765,57 €	18.763,83 €
19.231,17 €	19.141,92 €	19.051,44 €	18.966,53 €	18.872,23 €
18.781,23 €	18.769,40 €	18.768,70 €	18.765,57 €	18.763,83 €
19.231,17 €	19.141,92 €	19.051,44 €	18.966,53 €	18.872,23 €
18.781,23 €	18.769,40 €	18.768,70 €	18.765,57 €	18.763,83 €
19.231,17 €	19.141,92 €	19.051,44 €	18.966,53 €	18.872,23 €
19.231,17 €	19.141,92 €	19.051,44 €	18.966,53 €	18.872,23 €
19.231,17 €	19.231,17 €	19.231,17 €	19.231,17 €	19.231,17 €
- €	- €	- €	- €	- €
18.319,97 €	18.318,40 €	18.299,96 €	18.296,13 €	18.291,78 €

PRECIO HORA

especial 5 estr 5 tened	Primera 4 estr 4 tened	segunda 3 estr 3 tened	tercera 2 estr 2 tened	cuarta 1 estrella 1 tenedor
10,78 €	10,73 €	10,68 €	10,63 €	10,58 €
10,53 €	10,52 €	10,52 €	10,52 €	10,52 €
10,78 €	10,73 €	10,68 €	10,63 €	10,58 €
10,78 €	10,73 €	10,68 €	10,63 €	10,58 €
10,53 €	10,52 €	10,52 €	10,52 €	10,52 €
10,78 €	10,73 €	10,68 €	10,63 €	10,58 €
10,53 €	10,52 €	10,52 €	10,52 €	10,52 €
10,68 €	10,68 €	10,68 €	10,68 €	10,68 €
10,78 €	10,73 €	10,68 €	10,63 €	10,58 €
10,53 €	10,52 €	10,52 €	10,52 €	10,52 €
10,78 €	10,73 €	10,68 €	10,63 €	10,58 €
10,78 €	10,73 €	10,68 €	10,63 €	10,58 €
10,78 €	10,78 €	10,78 €	10,78 €	10,78 €
- €	- €	- €	- €	- €
10,27 €	10,27 €	10,26 €	10,26 €	10,25 €

| | | |

| | | |

ANEXO II

ANEXO II

TABLA VALOR HORA EXTRA, VALOR DIA FESTIVO A 8 HORAS, VALOR INCREMENTO HORA NOCTURNA Y VALOR HOTA NOCTURNA TOTAL

especial				primera				segunda				tercera				cuarta			
5 estr				4 estr				3 estr				2 estr				1 estrella			
5 tened				4 tened				3 tened				2 tened				1 tenedor			
HORA EXTRA	DIA FESTIVO 8 HORAS	INCREMENTO HORA NOCTURNA	HORA NOCTURNA	HORA EXTRA	DIA FESTIVO 8 HORAS	INCREMENTO HORA NOCTURNA	HORA NOCTURNA	HORA EXTRA	DIA FESTIVO 8 HORAS	INCREMENTO HORA NOCTURNA	HORA NOCTURNA	HORA EXTRA	DIA FESTIVO 8 HORAS	INCREMENTO HORA NOCTURNA	HORA NOCTURNA	HORA EXTRA	DIA FESTIVO 8 HORAS	INCREMENTO HORA NOCTURNA	HORA NOCTURNA
18,86	150,92	1,72	10,35	18,78	150,23	1,72	10,30	18,69	149,51	1,71	10,25	18,61	148,84	1,70	10,21	18,51	148,10	1,69	10,16
18,42	147,39	1,68	10,11	18,41	147,29	1,68	10,10	18,41	147,29	1,68	10,10	18,41	147,26	1,68	10,10	18,41	147,25	1,68	10,10
18,86	150,92	1,72	10,35	18,78	150,22	1,72	10,30	18,69	149,51	1,71	10,25	18,61	148,84	1,70	10,21	18,51	148,10	1,69	10,16
18,86	150,92	1,72	10,35	18,78	150,22	1,72	10,30	18,69	149,51	1,71	10,25	18,61	148,84	1,70	10,21	18,51	148,10	1,69	10,16
18,42	147,39	1,68	10,11	18,41	147,29	1,68	10,10	18,41	147,29	1,68	10,10	18,41	147,26	1,68	10,10	18,41	147,25	1,68	10,10
18,86	150,92	1,72	10,35	18,78	150,22	1,72	10,30	18,69	149,51	1,71	10,25	18,61	148,84	1,70	10,21	18,51	148,10	1,69	10,16
18,42	147,39	1,68	10,11	18,41	147,29	1,68	10,10	18,41	147,29	1,68	10,10	18,41	147,26	1,68	10,10	18,41	147,25	1,68	10,10
18,86	150,92	1,72	10,35	18,78	150,22	1,72	10,30	18,69	149,51	1,71	10,25	18,61	148,84	1,70	10,21	18,51	148,10	1,69	10,16

17,50	139,98	1,60	9,60	17,50	139,97	1,60	9,60	17,49	139,95	1,60	9,60	17,49	139,93	1,60	9,60	17,49	139,92	1,60	9,59
17,50	139,98	1,60	9,60	17,50	139,97	1,60	9,60	17,49	139,95	1,60	9,60	17,49	139,93	1,60	9,60	17,49	139,92	1,60	9,59
17,55	140,39	1,60	9,63	17,54	140,36	1,60	9,62	17,54	140,34	1,60	9,62	17,54	140,33	1,60	9,62	17,54	140,31	1,60	9,62
17,50	139,98	1,60	9,60	17,50	139,97	1,60	9,60	17,49	139,95	1,60	9,60	17,49	139,93	1,60	9,60	17,49	139,92	1,60	9,59
17,08	136,67	1,56	9,37	17,08	136,67	1,56	9,37	17,08	136,67	1,56	9,37	17,08	136,67	1,56	9,37	17,08	136,67	1,56	9,37
17,54	140,30	1,60	9,62	17,54	140,29	1,60	9,62	17,52	140,14	1,60	9,61	17,51	140,11	1,60	9,61	17,51	140,08	1,60	9,61
17,54	140,30	1,60	9,62	17,54	140,29	1,60	9,62	17,52	140,14	1,60	9,61	17,51	140,11	1,60	9,61	17,51	140,08	1,60	9,61
17,54	140,30	1,60	9,62	17,54	140,30	1,60	9,62	17,54	140,30	1,60	9,62	17,54	140,30	1,60	9,62	17,54	140,30	1,60	9,62
			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17,11	136,90	1,56	9,39	17,11	136,89	1,56	9,39	17,11	136,87	1,56	9,39	17,11	136,86	1,56	9,38	17,11	136,84	1,56	9,38
17,08	136,67	1,56	9,37	17,08	136,66	1,56	9,37	17,08	136,64	1,56	9,37	17,08	136,62	1,56	9,37	17,08	136,60	1,56	9,37
17,08	136,67	1,56	9,37	17,08	136,66	1,56	9,37	17,08	136,64	1,56	9,37	17,08	136,62	1,56	9,37	17,08	136,60	1,56	9,37
17,08	136,67	1,56	9,37	17,08	136,66	1,56	9,37	17,08	136,64	1,56	9,37	17,08	136,62	1,56	9,37	17,08	136,60	1,56	9,37
17,37	138,94	1,59	9,53	17,37	138,94	1,59	9,53	17,37	138,94	1,59	9,53	17,37	138,94	1,59	9,53	17,37	138,94	1,59	9,53
17,11	136,90	1,56	9,39	17,11	136,89	1,56	9,39	17,11	136,87	1,56	9,39	17,11	136,86	1,56	9,38	17,11	136,84	1,56	9,38
17,11	136,90	1,56	9,39	17,11	136,89	1,56	9,39	17,11	136,87	1,56	9,39	17,11	136,86	1,56	9,38	17,11	136,84	1,56	9,38
17,11	136,90	1,56	9,39	17,11	136,90	1,56	9,39	17,11	136,90	1,56	9,39	17,12	136,92	1,56	9,39	17,11	136,90	1,56	9,39

Fórmula de cálculo compensación económica horas extraordinarias (artículo 14) — Salario base x 15 / horas anuales (1784) = precio hora + 75% = precio hora extraordinaria

Fórmula de cálculo compensación económica festivos a jornada completa (Artículo 15) — Salario base x 15 / horas anuales (1784) = precio hora x 8 + 75% = precio día festivo trabajado

Fórmula de cálculo compensación económica complemento nocturno (Artículo 19) — Salario base x 12 / horas anuales (1784) = base horaria de cálculo + 20% = complemento trabajo nocturno

VIGENTE EN CADA MOMENTO
ANEXO DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025 (3,5%) DEL CONVENIO DE HOSTELERIA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL CONVENIO EN SUS DIFERENTES ARTÍCULOS	MENSUAL
Año 2025 3,50%	
ART. 21º-PLUS TRANSPORTE	42,86
ART. 21º- MANUTENCIÓN	40,81
ART. 21º IDIOMAS	40,82
ART. 22 - ÚTILES Y HERRAMIENTAS	11,26
ART. 29 - ROPA DE TRABAJO	24,77

ART. 25 - PÓLIZA DE SEGUROS	25.000,00

BOP | Butlletí Oficial de la Província de Castelló
Número 112 - 18 de septiembre de 2025

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN LA EMPRESA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA ELSECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

1º.-) Objetivos del Protocolo:

Proteger la salud de los trabajadores asegurando ambientes de trabajo psicosocialmente saludables y ofrecerles la ayuda necesaria a las personas afectadas por cualquier tipo de Acoso o Violencia de Género.

La Empresa asume que las actitudes y actos de acoso moral o laboral, sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas, por lo que no permitirá ni tolerará ningún tipo de conducta de este tipo.

1º.A) Declaración de Principios.-

La Empresa, en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar de todas las personas que desarrollan su labor, incluido los huéspedes, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Por ello, nos comprometemos a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen las quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo, (personal, proveedores, huéspedes, personal colaborador externo...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Adoptar medidas para consolidar las políticas de igualdad y no discriminación entre el personal laboral, buscando la concienciación colectiva de respeto a este problema.
- Seguir mejorando las condiciones laborales de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2º.-) Ámbito de aplicación del Protocolo:

El presente protocolo será de aplicación a cualquier persona de la organización, con independencia de su relación con la misma. Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones de la Empresa, sus proyectos y sus relaciones con los entornos locales, nacionales e internacionales.

2º.A) Definición de acoso.-

Cualquier comportamiento verbal o físico reiterado que, por acción u omisión, tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno de indefensión, intimidación, degradante u ofensivo.

Para que exista acoso se exige que la conducta sea repetitiva y prolongada en el tiempo y que tenga el propósito de debilitar psicológicamente a una persona mediante conductas ofensivas y humillantes.

2º.B) Tipos de acoso.-

El acoso puede producirse de diferentes formas o tipologías:

- Acoso vertical descendente: Responsable acosa al colaborador/a.
- Acoso vertical ascendente: Colaborador/a acosa al responsable.

• Acoso horizontal: Se da acoso entre iguales.

Además de lo anterior, también hay que diferenciar entre el acoso moral o Mobbing y el acoso sexual o por razón de sexo.

2º.B).I.- Acoso moral o Mobbing:

Sería aquél comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de cualquier causas de discriminación diferentes a su sexo (ya sea por razón de origen, religión, racial, ideología o cualquier otra condición o circunstancia personal o social), y encaminado a producir miedo o terror hacia su lugar de trabajo, o incluso a producirle enfermedad.

Se consideran conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

1º.-) Los ataques relacionados con medidas organizativas, como asignar tareas muy por debajo o por encima de las capacidades del trabajador/a, tareas degradantes o tareas con datos erróneos

2º.-) Los ataques para producir el aislamiento social de la víctima, tales como restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona; intimidación a través de miradas y gestos, etc.

3º.-) Los ataques a la vida privada de la víctima, como pudieran ser la realización de críticas o mofas, terror telefónico (amenazas, insultos y silencios), hacer parecer estúpida a una persona, etc.

4º.-) Las agresiones verbales como gritar, insultar y/o amenazar verbalmente. 5º.-) Los rumores, pues también se considera constitutivo de acoso el hablar mal

de la persona o difundir rumores sean ciertos o no.

Por el contrario, no deben ser consideradas como constitutivas de acoso moral las conductas consistentes en un acto puntual, como una discusión, un desacuerdo o mal humor no habitual; las críticas constructivas o evaluaciones que son relativas al trabajo; o la supervisión o el control del trabajo.

2º.B).II.- Acoso sexual o por razón de sexo:

Se considera constitutivo de este tipo de acoso, cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y produzca el efecto de atentar contra su dignidad.

Se consideran constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas: 1º.-) Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia y/o la

condición sexual del trabajador/a.

2º.-) El uso de material gráfico sexualmente explícito.

3º.-) Llamadas telefónicas, cartas, mensajes o e-mails con carácter ofensivo y/o con contenido sexual.

4º.-) Chantaje sexual como fundamento de una decisión sobre el acceso al empleo, la formación profesional, la continuidad en el trabajo, la promoción profesional o las condiciones laborales de la persona.

5º.- El acoso por razón de embarazo o maternidad, también debe considerarse acoso por razón de sexo, dado que constituye una discriminación directa por razón del género de una persona. Se considera constitutivo de este tipo de acoso, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

6º.-) Violencia de Género. Será constitutivo de este tipo de acoso sexual o por razón de sexo, todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. También se considera violencia de género, aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, y comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

3º.-) Medidas preventivas:

La Empresa dentro del ámbito de su Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla el presente Protocolo de Prevencion Contra el Acoso, que incluye las siguientes medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso.

Las medidas preventivas que se detallan en el presente protocolo forman parte de la Planificación de Prevención de Riesgos Laborales de la organización, con el objetivo de conseguir un efectivo seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas en el Protocolo.

• Realización de una "Declaración de principios"

Se desarrollará por parte de la Empresa de una Declaración de Principios, la cual estará visible en la web para todas las personas que deseen conocerla, con el objetivo de garantizar la implantación de una cultura organizacional libre de acoso.

• Campañas de Sensibilización e Información

La Empresa llevará a cabo campañas informativas de sensibilización para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como del Protocolo de Prevención Contra el Acoso y Violencia de Género.

• Acciones Formativas

Con el objetivo de prevenir situaciones de acoso la Empresa incluirá dentro de su Plan de Formación, programas de formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigidos a la cadena de liderazgo.

Esta formación se iniciará sobre las personas con responsabilidades concretas en este ámbito y que vayan a asistir a las presuntas víctimas, como son los miembros de la Comisión de Igualdad. Tras ellos se formará a la dirección, mandos intermedios, y al resto de personal.

4º.-) Procedimientos de actuación:

Cuando una persona vinculada a la Empresa sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la denuncia y a la confidencialidad, se establece el siguiente procedimiento de actuación.

La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

4º.A).- Normas básicas del procedimiento:

• Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

• Todas las actuaciones de la Comité de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.

• En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.

• Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones.

• Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites del instructor o instructora.

• Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.

4º.B).- Procedimiento Informal:

Este procedimiento se inicia cuando el instructor o instructora tenga conocimiento verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

• La victima.
• La Comisión de Igualdad.
• Cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

En no más de siete (7) días hábiles, la Comisión de Igualdad dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los

resultados del expediente que aporte el instructor/a y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.

Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

4º.C).- Procedimiento Formal:

La Comisión de Igualdad iniciará el procedimiento formal, en el que podrá estar asistido por el departamento legal de la Empresa, cuando el procedimiento informal hubiera fracasado o no fuera recomendable para resolver el problema.

El procedimiento formal se inicia a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se deberá hacer llegar al correo electrónico de la Comisión de Igualdad.

En el plazo de cuatro (4) días hábiles, la Comisión de Igualdad, en su caso, con el asesoramiento legal de la Empresa, acordará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones que se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

Estas diligencias deberán llevarse a cabo en un plazo máximo de treinta (30) días naturales, fecha en la que deberá darse por finalizada la fase instructora de este procedimiento, salvo que se acuerde una prórroga de la misma por un periodo máximo de otros treinta (30) días naturales, mediante resolución motivada de la Comisión de Igualdad y siempre que existan probadas razones que así lo aconsejen para el adecuado esclarecimiento de los hechos.

Esta prórroga podrá acordarse por una única vez, y a la finalización de la fase de instrucción y en un plazo no superior a diez (10) días hábiles, la Comisión de Igualdad elaborará un Informe de Conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual deberá ponerse en conocimiento tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada.

El Informe de Conclusiones deberá contener como mínimo:

- Una identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Una descripción detallada de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- La identificación de las posibles personas testigos del acoso.

4º.D).- Medidas cautelares:

Cuando existan indicios suficientes sobre la existencia de acoso, la Comisión de Igualdad en resolución motivada que deberá contener los argumentos que llevan a la consideración de la necesaria adopción de las mismas, acordará que se tomen medidas cautelares, tales como:

- Valorar la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.
- La realización de un cambio de puesto de trabajo y/o turno de trabajo, preferentemente de la persona acusada de la realización de la conducta presuntamente constitutiva de acoso y, en caso de no ser posible, de la víctima, por iniciativa de quien instruya el expediente o a solicitud de parte.
- La Comisión de Igualdad determinará para cada caso pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de asistencia médica o psicológica.

ANEXO IV

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

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

1.1. Marco legal.

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

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

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

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

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, desplegó reglamentariamente lo anteriormente referido, estableciendo medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa. Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

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

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

1.2. Definiciones

De conformidad con la ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

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

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

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

c) Discriminación múltiple e interseccional:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

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

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

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

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

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

1.3. Prevención

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. Principios

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

• Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

• Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

• Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

• Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

• Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

3.2. Determinación de la comisión instructora.

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

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

• La comisión paritaria del convenio.

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

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

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

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

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

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

Funciones de la Comisión Instructora:

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

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

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

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

- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

3.3. Inicio del procedimiento: Presentación de la denuncia.

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

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

La denuncia se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

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

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

3.4. Conformación de Comisión Instructora.

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

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

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

3.5. Procedimiento instructor

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

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

La Comisión Instructora a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares o preventivas para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, todo ello mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
-Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de la representación legal de las personas trabajadoras, si así lo solicitan, o de la persona asesora que consideren.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

3.6. Resolución del expediente de acoso

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

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

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

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

3.7. Decisión de la Dirección de la Empresa

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

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

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

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

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

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

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

MODELO DE DENUNCIA EN LA EMPRESA

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

I. Persona que informa de los hechos
Nombre y apellidos:

II. Datos de la persona afectada
Nombre y apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Teléfono y/o email a efectos de notificaciones:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada
Nombre y apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:

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

V. Testigos y/o pruebas
Indicar medios de prueba, si los hubiera, tales como identificar testigos, etc.

VI. Solicitud

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

Localidad y fecha: Firma de la persona denunciante:

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