



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de Hostelería con código 02000285011981, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA

Primero: Inscribir y registrar el texto nuevo del Convenio Colectivo de Hostelería en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Albacete para el año 2025

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, como representación sindical, por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios) de Albacete y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (FeSMC-UGT) de Albacete; y, de otra parte, como representación empresarial, por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo (APEHT) de Albacete.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.

Los ámbitos funcional y personal de este Convenio Colectivo, son los establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH).

También será de aplicación a las personas trabajadoras que presten las funciones de los puestos de trabajo recogidos en el ALEH, reflejados en el anexo I de este Convenio: "Categorías profesionales y niveles salariales"; en los establecimientos e instalaciones que se relacionan en el anexo II, también de este Convenio: "Grupos de establecimientos", independientemente de la empresa por la que estén contratadas.

Las empresas hosteleras que contraten o subcontraten con otras los servicios del párrafo anterior, incluirán en el contrato que lo sustente la obligación del contratista de respetar las condiciones del presente Convenio.

En caso de no hacerlo, si no se aplicara el Convenio, recaerá sobre la empresa principal la responsabilidad solidaria de las diferencias salariales.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, radicados en la provincia de Albacete.

Artículo 4.- Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

La vigencia de este Convenio Colectivo será de un año, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. Garantías personales.

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedidas a sus personas trabajadoras las empresas con anterioridad a la fecha del Convenio. Asimismo, serán absorbibles los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento, calculadas en cómputo anual.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que tuvieran concedidas las empresas a sus personas trabajadoras.

Artículo 6.– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

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

Artículo 7.– Derecho supletorio.

En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

Artículo 8.– Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades.

En caso de acuerdo durante el período de consultas: El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas: Las partes someterán, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje, la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Artículo 9.– Comisión Paritaria.

1. De acuerdo a los artículos 85.3.e y 91 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes, se crea una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje formada por 4 vocales nombrados por la parte empresarial y 4 nombrados por la parte sindical.

2. Las funciones de esta Comisión Paritaria serán: a) Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo. b) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos. c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. d) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral. e) Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo. g) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa. h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. i) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.



La gestión de la comisión será tomada por ambas partes prioritariamente y darán a estas funciones la mayor dedicación e interés.

3. Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio: a) Exposición sucinta y concreta del asunto. b) Razones y fundamentos. c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

4. El domicilio de la Comisión será el de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo (APEHT) de Albacete, sito en calle Mariana Pineda, 28, 02005 de Albacete.

Artículo 10.– Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, número 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO 2.– CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 11.– Vacantes.

Con objeto de no restringir puestos de trabajo, las plazas vacantes que se produzcan en las plantillas, a no ser que proceda la amortización reglamentaria, serán cubiertas obligatoriamente por las empresas, bien con personal que ya preste servicios en la misma con la adecuada preparación los cuales tendrían preferencia, o con otras personas trabajadoras. Como es obvio, la persona trabajadora de la empresa que ocupe definitivamente la vacante se considerará ascendida a la nueva categoría, percibiendo los haberes de la misma.

Artículo 12.– Período de prueba.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Artículo 13.– Estabilidad en el empleo. Contrato indefinido.

Las empresas de seis o más personas trabajadoras estarán obligadas a cumplir con el 70 % de plantilla fija en proporción a la media anual.

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

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

Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios.

Artículo 14.– Contrato de fijo-discontinuo.

En la regulación del contrato fijo discontinuo se estará a lo dispuesto en el artículo 16.4 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, y debido a las peculiaridades de actividad del sector de hostelería, los contratos fijos discontinuos podrán concertarse a tiempo parcial.

El llamamiento será realizado como norma general con al menos 5 días de antelación al inicio de la prestación de servicios. Ante situaciones imprevisibles el plazo se rebajará a 48 horas.



Si la persona trabajadora no acudiese a la llamada de la empresa en 3 ocasiones en el período del año natural por motivos no justificados, entendiéndose por justificados todas las licencias recogidas en el artículo 52 del presente Convenio, esto supondrá la baja voluntaria de la persona en cuestión.

El llamamiento deberá efectuarse por cualquier medio que permita tener constancia de manera fehaciente del mismo, tanto mediante notificación por escrito, como a través de medios telemáticos tales como SMS, e-mail, whatsapp, etc.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de la empresa dentro de cada grupo profesional. Sin embargo, para la prestación del servicio de corta duración se realizará, en función de las necesidades de la empresa por rotación de las personas trabajadoras.

Artículo 15.– Contrato eventual.

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a esta, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 16.– Contrato a tiempo parcial.

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.– Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería y en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo al apartado i) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 18.– Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería y en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. Su duración máxima será de dos años. De acuerdo al apartado m) de dicho artículo, la retribución de dicho contrato será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

Artículo 19.– Cambio de empresario. Sucesión de empresa.

Se estará a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.– Dimisión.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para el cese, excepto durante el período de prueba que será de un día.

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

Artículo 21.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

La persona trabajadora afectada por el presente Convenio Colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello, podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora que decida optar a una jubilación parcial deberá comunicarlo a la empresa, quedando está obligada a aceptar dicha decisión realizando un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 3.– ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 22.– Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de las empresas. Sin merma de la facultad que le corresponde a la dirección o a sus representantes legales, los comités de empresa o delegados y delegadas de personal tendrán derecho a ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan.

Artículo 23.– Modificación de las condiciones de trabajo.

Cuando los cambios organizativos supongan, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 24.– Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.– Movilidad funcional.

Se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 4.– RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.– Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

CAPÍTULO 5.– SALUD LABORAL

Artículo 27.– Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Artículo 28.– Vigilancia de la salud.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su salud, como mínimo, a través de una revisión médica periódica que tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo.

El tiempo empleado en la revisión médica, así como el de desplazamiento para la misma será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 29.– Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30.– Equipos de trabajo y medios de protección.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras, obviamente para que estas la usen dentro de la empresa, toda la ropa, así como uniforme y herramientas que sean exigibles a aquella. Los equipos serán renovados cuando sea necesario por el desgaste de los mismos. En la elección del calzado se tendrá en cuenta las necesidades de la persona trabajadora.

CAPÍTULO 6.– IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 31.– Igualdad.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Las partes firmantes del presente Convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de las personas trabajadoras con discapacidad o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no solo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este Convenio.

Artículo 32.– Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. La representación sindical velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetarán los siguientes principios:

El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

En lo que respecta a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 33.– Actuaciones frente al acoso en ámbito laboral.

1. Se promoverá en el ámbito del presente Convenio Colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. a) Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias. b) Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. c) Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas: a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse. b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad. c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación: a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada. b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir. c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual estas podrán estar acompañadas de quien decidan. d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia. e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte



de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

Artículo 34.– Personas con discapacidad.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1/2013 de 29 de noviembre.

CAPÍTULO 7.– FORMACIÓN

Artículo 35.– Formación.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería y en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.– Formación obligatoria.

Toda la formación que sea obligatoria para el puesto de trabajo (manipulación de alimentos, alérgenos...) se realizará por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO 8.– DERECHOS SINDICALES

Artículo 37.– Representación de las personas trabajadoras.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los comités de empresa o delegados y delegadas de personal y a los delegados y las delegadas sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 38.– Organizaciones sindicales.

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 39.– Cargos sindicales.

Se estará a lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 40.– Comités de empresa, delegados y delegadas de personal.

Los delegados y las delegadas de personal y miembros de comités de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 50 personas trabajadoras	17 horas
De 51 a 100 personas trabajadoras	22 horas
De 101 a 250 personas trabajadoras	32 horas
De 251 a 750 personas trabajadoras	37 horas
De 751 en adelante	42 horas

Para asistir a cursos de formación, debidamente justificados, se podrán acumular las horas de los meses anterior y posterior al acto formativo para el que se utilizan.

Los miembros del Comité de Empresa, delegados y delegadas de Personal que hayan sido elegidos/as en la misma candidatura podrán acumular su crédito horario, en uno/a o varios/as de ellos/as, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, o creando una bolsa de horas sindicales gestionada por la central sindical que presentó la candidatura, que será la encargada de comunicar a la empresa qué delegados o delegadas, y en qué momento, harán uso de dichas horas.

CAPÍTULO 9.– CUESTIONES SOCIALES

Artículo 41.– Complementos de IT.

En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, la empresa abonará las diferencias entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produce la Incapacidad, desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de IT.

En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes con intervención quirúrgica, hospitalización o tratamientos oncológicos, la empresa abonará las diferencias entre las prestaciones de la Seguridad

Social y el 100 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produce la Incapacidad, desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de IT.

En el resto de supuestos de incapacidad temporal la empresa abonará las diferencias entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 75 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produce la incapacidad, desde el 4.º hasta el 59.º día de la baja, y las diferencias entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % de la base reguladora correspondiente al mes anterior al que se produce la incapacidad, desde el 60.º día hasta un año a partir de la fecha de la IT.

Artículo 42.– Premios de vinculación y permisos retribuidos especiales.

Al producirse el cese de una persona trabajadora mayor de 60 años de edad que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa, dicha persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, de cuatro meses de duración, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Si la persona trabajadora llevara 20 años, se incrementará en mes y medio el permiso retribuido, y un mes más por cada cinco años que pasen de los veinte.

CAPÍTULO 10.– CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 43.– Clasificación profesional.

1. La clasificación profesional de las personas trabajadoras en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

2. Las empresas por centros de trabajo vinculadas al presente Convenio se obligan como mínimo a:

Tener por cada tres ayudantes de camarero/a, un/a camarero/a, es decir un 25 % (excluyendo del cómputo a los/as aprendices).

Tener por cada dos ayudantes de cocina, un/a cocinero/a, es decir un 33 % (excluyendo del cómputo los/as aprendices).

Estos porcentajes se calcularán para personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa superior a cuatro meses y quince días.

CAPÍTULO 11. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 44.– Jornada laboral.

La jornada anual queda establecida en 1.794 horas efectivas de trabajo.

A consecuencia de las reducciones de jornada de años anteriores, las personas trabajadoras disfrutarán de tres días de descanso al año. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora se pactará la fecha de su disfrute en días de vacaciones o días libres.

Todas las personas trabajadoras tendrán al menos un fin de semana libre completo (sábado y domingo) al año.

Siempre que la jornada diaria de trabajo exceda de las seis horas, deberá establecerse un período de descanso retribuido de veinte minutos para la comida y en la misma cuantía para la cena, siempre que se realicen en el centro de trabajo.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 45.– Registro de jornada.

Las empresas deberán implantar métodos para el registro y control de la jornada laboral real de las personas trabajadoras.

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

Con carácter mensual, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa. Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Artículo 46.– Horarios especiales en fiestas.

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

a) La jornada de trabajo concluirá a las 21:00 horas.



b) Cuando por razones de índole productiva, técnica, organizativa o de servicio, la empresa precise de las personas trabajadoras la prestación de servicios más allá de la hora anteriormente citada, se favorecerá la turnicidad, de manera que, quienes hayan prestado dicho servicio el día 24, no vendrán obligados a trabajar a partir de la citada hora del día 31 de diciembre, siempre que quede plenamente garantizada la prestación del servicio.

c) Lo dispuesto en los apartados precedentes no será de aplicación a los bares especiales, discotecas, salas de fiesta, cafés-teatro, etcétera.

Artículo 47.– Calendario laboral.

Las personas trabajadoras conocerán sus turnos de trabajo, con indicación de horario de entrada y salida, al menos con 7 días de antelación.

Artículo 48.– Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras, sin distinción de categorías ni de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un período de vacaciones al año de 30 días naturales.

Sobre la fecha de disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del ET no pudiéndose compensar las mismas en metálico, salvo en el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en la empresa con anterioridad a la fecha acordada para el disfrute.

El período vacacional a que se hace referencia en el presente artículo se entiende por años de servicios naturales completos de forma que la persona trabajadora que permanezca en la empresa por tiempo inferior a un año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al período trabajado.

Las empresas, junto con los comités de empresa o delegados y delegadas de personal, confeccionarán un calendario para el disfrute de las vacaciones que se hará en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación del decreto regulador de las fiestas de carácter general, exponiéndose en el tablón de anuncios con una antelación mínima de dos meses, siempre que sea posible dada la fecha de publicación del calendario de fiestas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 49.– Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

Artículo 50.– Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana.

Artículo 51.– Trabajo en festivos.

Si por necesidades del servicio se trabajase los festivos, se elegirá para su compensación entre abonarlos junto a la mensualidad o disfrutarlos en descanso ese mismo mes. También podrá, de mutuo acuerdo, acumularlos al período vacacional.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 % como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Artículo 52.– Licencias y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso, si fuese posible, y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por

consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Estos días podrán disfrutarse de forma no consecutiva y no inmediata mientras dure el hecho causante.

b) Tres días naturales por fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de cuatro días naturales.

c) Por matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos o hermanas, un día si es en la localidad, dos días naturales en la provincia, y tres días naturales en el resto de España.

d) Un día por bautizo, primera comunión, o ceremonias análogas de distintas creencias religiosas, de hijos e hijas.

e) Diecisiete días naturales por matrimonio o registro de parejas de hecho.

f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del establecidos en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica propia, de hijos e hijas menores de 18 años y familiares dependientes hasta 2.º grado de consanguinidad, incluyendo el acompañamiento a sesiones de tratamientos oncológicos, viniendo las personas trabajadoras obligadas a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

k) El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir, así como el necesario para la renovación del DNI o NIE.

l) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social.

m) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

n) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Para establecer la relación de afinidad, se tendrán los mismos derechos, tanto si se trata de matrimonio como de parejas de hecho debidamente inscritas.

Todos los permisos comenzarán en día laborable para la persona trabajadora.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.– Conciliación.

1. Lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Hospitalización de hijos e hijas prematuros/as.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros, hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Reducción de jornada por conciliación.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

4. Concreción horaria.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderán al a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Ausencia del trabajo por fuerza mayor.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 54.– Excedencias por cuidado de hijos, hijas y familiares.

En el caso de las excedencias reguladas en el punto 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la duración de las mismas podrá ser de cuatro años para el cuidado de hijos y de tres para el cuidado de familiares.

Artículo 55.– Excedencia familiar especial.

Con motivo de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos, hijas y cónyuge), la persona trabajadora, con al menos una antigüedad de dos años en la empresa, podrá solicitar una excedencia familiar especial con reserva de puesto de trabajo de hasta cuatro meses de duración. En caso de que la evolución del familiar enfermo sea favorable, la persona trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de que pase el período máximo de la excedencia, solicitándolo con siete días de antelación.

Artículo 56.– Víctimas de violencia.

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

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa la representación de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 64.4, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

CAPÍTULO 12.– CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 57.– Conceptos económicos.

La retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio estará formada por salario base y complementos.

Artículo 58.– Salario base.

El salario base remunera el trabajo correspondiente a la categoría profesional y la jornada laboral de cada persona trabajadora, la cuantía del mismo se establece, en el anexo III (tablas salariales).

El salario base se establece en función del nivel salarial correspondiente a la categoría profesional de la persona trabajadora, de acuerdo al anexo I (niveles salariales), y la categoría del establecimiento en el que la persona trabajadora presta sus servicios, de acuerdo al anexo II (grupos de establecimientos).

Artículo 59.– Incrementos salariales.

Los incrementos salariales serán:

Para el período del 01/01/25 al 30/06/25 pasan a definitivas las tablas provisionales publicadas en el BOP Albacete n.º 21 de 21/02/2025 (anexo III).

Incremento de 2,75 % sobre las tablas anteriores con efectos de 01/07/2025.

Los atrasos a que dan lugar estas nuevas retribuciones se abonarán por las empresas junto a la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 60.– Revisión salarial.

Si el IPC anual cerrado a diciembre de 2025, fuese superior al incremento pactado del 2,75 % se revisará en la diferencia con un máximo del 0,5 %, con efectos retroactivos al 01/07/2025.

Los atrasos que se pudieran derivar de esta posible revisión se abonarán por las empresas junto a la nómina correspondiente al mes siguiente a la publicación del IPC definitivo

Artículo 61.– Complementos personales: Antigüedad.

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



Dichos aumentos, que no tendrán carácter acumulativo, son de aplicación a todo el personal regido por el presente Convenio y tendrán las cuantías siguientes:

Un 3 % sobre el salario garantizado o fijo, al cumplir los 3 años en la empresa.

Un 8 % al cumplir los 6 años.

Un 16 % al cumplir los 9 años.

Un 26 % al cumplir los 14 años.

Un 38 % al cumplir los 19 años.

Un 45 % al cumplir los 24 años.

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

La antigüedad tiene carácter de complemento personal del salario, conforme al artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62.– Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias de una mensualidad del salario base más antigüedad cada una de ellas, que serán abonadas durante la primera quincena de julio, segunda quincena de diciembre (imputables cada una de ellas al 1.º y 2.º semestre del año respectivamente), y la tercera con motivo de la fiesta de cada localidad, proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa desde la feria anterior a la fecha de su devengo, siempre que la fiesta coincida con la feria, pagándose en caso de no coincidencia durante la fiesta local.

En caso de fallecimiento, sus beneficiarios/as recibirán la paga en proporción al tiempo trabajado desde la feria anterior.

Artículo 63.– Plus Convenio.

Este complemento se abonará completo a todas las personas trabajadoras, sin distinción de categoría ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial. El importe de este plus será el que se establece en el anexo III (tablas salariales).

Artículo 64.– Bolsa de vacaciones.

Todas las personas trabajadoras, sin distinción de categoría, percibirán al comienzo de sus vacaciones, y con independencia del salario correspondiente a dicho período, una cantidad alzada cuyo importe será el que se establece en el anexo III (tablas salariales).

Artículo 65.– Plus de locomoción.

Para compensar los gastos de locomoción que las personas trabajadoras deban realizar como consecuencia de los desplazamientos al lugar de trabajo, se abonará a los mismos un plus por día efectivo de trabajo, sin distinción de categoría ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial. El importe de este plus será el que se establece en el anexo III (tablas salariales).

Artículo 66.– Cálculo del salario hora.

El cálculo del salario hora para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se calculará de la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = (\text{SB} + \text{CPA} + \text{PC} + \text{BV}) / \text{HJ}$$

SB: Salario base anual.

CPA: Complemento personal de antigüedad anual.

PC: Plus Convenio anual.

BV: Bolsa de vacaciones anual.

HJ: Horas de jornada anual.

Artículo 67.– Complemento por horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias establecidas en el artículo 49 tendrán un incremento del 45 % del valor de la hora ordinaria, pudiéndose compensar en descansos equivalentes al precio de la hora extraordinaria hasta el 50 % de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 68.– Complemento de trabajo nocturno.

Las horas consideradas nocturnas según el artículo 50, tendrán un incremento del 15 % sobre el valor ordinario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza propia del trabajo nocturno.

Artículo 69.– Retribución de los contratos formativos.

Contrato para la adquisición de la práctica profesional:

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 80 % de la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución



mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato de formación en alternancia:

La retribución será:

Primer año: 90 % del nivel retributivo VI.

Segundo año: 100 % del nivel retributivo VI.

En todo caso, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 70.- Trabajo a porcentaje.

Se respetará el percibo del salario de las personas trabajadoras que lo hagan a porcentaje, aplicándose lo establecido en la Ordenanza laboral.

Anexo I Niveles salariales

G.P.	Categoría profesional	N.S.
A) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA.		
RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN		
1.º	Jefe de Recepción	I
1.º	2.º Jefe de Recepción	II
1.º	Jefe Comercial	I
1.º	Jefe de Administración	I
1.º	Primer Conserje	III
2.º	Recepcionista	IV
2.º	Conserje	IV
2.º	Administrativo	IV
2.º	Relaciones Públicas	III
2.º	Comercial	III
2.º	Técnico de PRL	III
2.º	Ayudante de Recepción y/o Conserjería	VI
2.º	Telefonista	IV
2.º	Ayudante Administrativo	VI
3.º	Auxiliar de Recepción y Conserjería	VI
B) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA.		
COCINA Y ECONOMATO		
1.º	Jefe de Cocina	I
1.º	2.ª Jefe de Cocina	II
1.º	Jefe de Catering	II
2.º	Jefe de Partida	III
2.º	Cocinero/a	IV
2.º	Repostero/a	IV
2.º	Encargado/a de Economato	III
2.º	Ayudante de Cocina	VI
2.º	Ayudante de Economato	VI
3.º	Auxiliar de Cocina/Economato	VI



C) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA.		
RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES Y PISTA PARA CATERING		
1.º	Jefe/a de Restaurante o Sala	I
1.º	2.º Jefe de Restaurante o Sala	II
1.º	Jefe/a de Operaciones de Catering	II
1.º	Gerente de Centro	II
2.º	Jefe/a de Sector	III
2.º	Camarero/a	IV
2.º	Barman/Barwoman	IV
2.º	Sumiller	IV
2.º	Jefe/a de Sala de Catering	III
2.º	Supervisor/a de Catering	III
2.º	Supervisor/a de Colectividades	III
2.º	Supervisor/a de Restauración Moderna	III
2.º	Preparador/a Montador/a de Catering	III
2.º	Conductor/a Equipo de Catering	III
2.º	Preparador/a Restauración Moderna	III
3.º	Ayudante de Camarero	VI
3.º	Ayudante Equipo Catering	IV
3.º	Monitor/a o Cuidador/a de Colectividades	III
3.º	Asistente Colectividades	VI
3.º	Asistente Preparador/Montador de Catering	VI
3.º	Asistente Restauración Moderna	VI
D) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA.		
PISOS Y LIMPIEZA		
1.º	Gobernante/a o Encargado/a General	II
1.º	Subgobernante/a o Encargado/a de Sección	III
2.º	Camarero/a de Pisos	IV
3.º	Auxiliar de Pisos y Limpieza	VI
E) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA.		
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES		
1.º	Jefe/a de Servicios de Catering	II
1.º	Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	II
1.º	Encargado/a de Servicios Técnicos de Catering (flota o instalaciones y edificios)	II
2.º	Encargado/a de Sección	III
2.º	Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	IV
2.º	Especialista de Servicios Técnicos de Catering (flota o instalaciones y edificios)	IV
3.º	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	VI
F) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA.		
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
1.º	Responsable de Servicios	II
2.º	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	II

2.º	Especialista Servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente)	IV
3.º	Auxiliar Servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	VI

Anexo II**Grupos de establecimientos**

Para la ordenación y clasificación de establecimientos se ha utilizado la siguiente normativa, ordenada de más reciente a menos reciente:

- Orden de 25/10/2006 (DOCM de 14 de noviembre de 2006) de la Consejería de Industria y Tecnología de Castilla-La Mancha.
- Decreto 93/2006 de 11 de julio (DOCM de 14 de julio de 2006) de la Consejería de Industria y Tecnología de Castilla-La Mancha.
- RD 2877/1982 de 15 de octubre (BOE de 9 de noviembre de 1992) del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.
- Decreto 4/1992 de 28 de enero (DOCM de 5 de febrero de 1992) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.
- Decreto 247/1991 de 18 de diciembre (DOCM de 31 de diciembre de 1991) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.
- Decreto 4/1989 de 16 de enero (DOCM de 31 de enero de 1989) de la Consejería de Industria y Turismo de Castilla-La Mancha.
- RD 1634/1983 de 15 de junio (BOE de 17 de junio de 1983) del Ministerio de Transportes Turismo y Comunicaciones.
- Nomenclator de Industrias y Actividades de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería de 28 de febrero de 1974 (BOE de 11 de marzo de 1974).
- Orden de 18/03/1965 (BOE de 29 de marzo de 1965) del Ministerio de Información y Turismo.
- Orden de 17/03/1965 (BOE de 29 de marzo de 1965) del Ministerio de Información y Turismo.

Anexo II**Grupos de establecimientos****1. Establecimientos del grupo A:**

- Catering, colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público.
- Hoteles y hoteles-apartamentos de 5 y 4 estrellas (categorías de lujo y primera).
- Camping de 4 y 3 tiendas (categorías de lujo y primera).
- Apartamentos turísticos de 4 y 3 llaves (categorías de lujo y primera).
- Ventas de Castilla-La Mancha.
- Casas rurales de 3 espigas (categoría de lujo).
- Restaurantes de 5 y 4 tenedores (categorías de lujo y primera).
- Cafeterías de 3 tazas (categoría especial). Bares-americanos y güisquerías (categoría de lujo).
- Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías especial y primera).
- Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías de lujo y primera).
- Casinos (categorías primera y segunda).
- Billares y salones de recreo.

2. Establecimientos del grupo B:

- Hoteles y hoteles-apartamentos de 3, 2 y 1 estrellas (categorías segunda, tercera y cuarta).
- Moteles.
- Hostales de 2 y 1 estrellas.
- Pensiones de 2 y 1 estrellas.
- Campings de 2 y 1 tiendas (categoría segunda y tercera).
- Apartamentos turísticos de 2 y 1 llaves (categoría segunda y tercera).
- Casas rurales de 2 y 1 espigas (categoría primera y segunda).

- Restaurantes de 3, 2 y 1 tenedores (categorías segunda, tercera y cuarta).
- Cafeterías de 2 y 1 tazas (categoría primera y segunda).
- Bares, cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías (categorías segunda, tercera y cuarta).
- Salones de té, salas de fiesta, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos (categorías segunda y tercera).
- Casinos (categorías tercera y cuarta).

Anexo III**Tabla salarial definitiva para el período del 01/01/2025 al 30/06/2025**
(BOP N.º 21, 21/02/2025 – INCREMENTO DEL 2 % SOBRE SALARIOS 2024)

	Concepto	Establecimientos Grupo A	Establecimientos Grupo B
Art.	Salario base	(por 15 pagas)	
58	Nivel I	1.357,76 €	1.318,40 €
	Nivel II	1.285,56 €	1.254,04 €
	Nivel III	1.227,59 €	1.200,13 €
	Nivel IV	1.172,85 €	1.124,88 €
	Nivel V	1.042,57 €	1.030,71 €
	Nivel VI	1.019,31 €	1.019,31 €
63	Plus Convenio	97,22 €	(12 pagas)
64	Bolsa de vacaciones	76,05 €	(1 al año)
65	Plus de locomoción	5,21 €	(día efectivo de trabajo)

Tabla salarial provisional para el período del 01/07/2025 al 31/12/2025

(INCREMENTO DE 2,75 % SOBRE SALARIO TABLA ANTERIOR Y REVISABLE AL IPC HASTA UN MÁXIMO DEL 0,5 %)

	Concepto	Establecimientos Grupo A	Establecimientos Grupo B
Art.	Salario base	(por 15 pagas)	
58	Nivel I	1.395,10 €	1.354,66 €
	Nivel II	1.320,91 €	1.288,53 €
	Nivel III	1.261,35 €	1.233,13 €
	Nivel IV	1.205,10 €	1.155,81 €
	Nivel V	1.071,24 €	1.059,05 €
	Nivel VI	1.047,34 €	1.047,34 €
63	Plus Convenio	99,89 €	(12 pagas)
64	Bolsa de vacaciones	78,14 €	(1 al año)
65	Plus de locomoción	5,35 €	(día efectivo de trabajo)

Anexo IV**Protocolo LGTBI****DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

Las partes firmantes de este Convenio pretenden con este acuerdo mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación directa a todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y a las personas trabajadoras de las mismas independientemente del vínculo jurídico que los una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro de su ámbito organizativo.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

Las empresas podrán adoptar su propio protocolo y las medidas que consideren oportunas siempre que estén acordadas con la RLT.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, de Protección de las Personas Informantes, 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.

DENUNCIA

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras (iii) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.

Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).

Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.



Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

MEDIDAS CAUTELARES

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

COMISIÓN INSTRUCTORA

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la dirección de la empresa como de la representación legal de las personas trabajadoras o en ausencia de esta, por personas trabajadoras designadas o elegidos entre ellas. Igualmente se informará al Comité de Prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

EXPEDIENTE

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la representación legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.



RESOLUCIÓN

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

– Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

– Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

GARANTÍAS

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y anonimato: Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. (Ejemplo: Cambio de horarios, centro de trabajo, etc.).

MEDIDAS PROTOCOLO LGTBI

MEDIDAS ACCESO AL EMPLEO

– Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

– El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de mujeres en las empresas.

– La RLPT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimiento utilizados para la selección y contratación.

– Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas LGTBI especialmente a personas del colectivo de mayor vulnerabilidad como son las mujeres y personas transexuales.

– Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

MEDIDAS CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

– Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

– Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

– Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

– En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

– Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

MEDIDAS FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.



– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

– En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia, etc.

MEDIDAS ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

– Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

– En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por lgtbifobia como un riesgo para la salud.

MEDIDAS ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

– En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.

– Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

Albacete, 5 de septiembre de 2025.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

18.975