Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958 Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el **«Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo»,** en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, **por el órgano competente de la Administración anunciante,** o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

Visto el texto del «Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo 2013 y 2014», número de Código de Convenio 45000235011981, suscrito, de una parte, por cuatro representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Toledo y de otra, por representantes de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores, firmado el 11 de abril de 2013 y presentado ante este Organismo el día 21 de mayo de 2013, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 31 de julio de 2013.-El Coordinador Provincial de Empleo y Economía.-(Por vacante, artículo 4 Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto).-LA Secretaria Provincial P.A.- El Jefe de Servicio de Trabajo, Oscar Mira Méndez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE TOLEDO

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Toledo y por la centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito Funcional.

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

a) Sección primera: Hoteles, Hostales, Moteles, Pensiones, Apartamentos, Campings, y establecimientos de alojamiento Rural.

b) Sección segunda: Restaurantes, Empresas de Catering, Restauración Colectiva, Pizzerías, Hamburgueserías, Creperías y Comidas rápidas, todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el-Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.

c) Sección Tercera: Cafeterías, bares, bares especiales, cervecerías, chocolaterías, heladerías y similares.

d) Sección cuarta: Salas de fiesta, discotecas, cafés-teatro, tablaos flamencos, salones de baile y similares.

e) Sección quinta: Servicios de comidas y/o bebidas de casinos, billares y salones de recreo.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores y empresas que presten sus servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo primero, con exclusión del apartado 3 del artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014.

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

Concluida su vigencia será de aplicación lo establecido en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Naturaleza de las condiciones pactadas.

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

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

Artículo 6.- Garantías personales.

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

Artículo 7.- Convenio de empresa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del presente convenio en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Principios generales.

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

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

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

Artículo 9.- Modificación de las condiciones de trabajo.

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

Artículo 10.- Relaciones laborales.

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

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

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 11.- Principios generales.

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos, con excepción del contrato de duración determinada por tiempo inferior a cuatro semanas y que se concierte para la prestación de los servicios a que se refiere el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

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

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

Artículo 12.- Período de prueba.

En esta materia será de aplicación lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, en adelante ALEH, y que se transcribe en el anexo II del presente convenio.

Artículo 13.- Fomento de la estabilidad en el empleo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

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

a) De 5 a 15 trabajadores un 55 por 100.

b) De 16 a 30 trabajadores un 65 por 100.

c) A partir de 31 trabajadores un 75 por 100.

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

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

A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios a que se refiere el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

Artículo 14.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

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

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

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

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

Artículo 15.- Trabajadores fijos-discontinuos.

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

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

Artículo 16.- Contrato en prácticas.

Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

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

Primera.- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida (dos años), las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. Cuando las partes contratantes decidan concertar la última prórroga y llegado el vencimiento de la misma, será de aplicación lo establecido en el artículo 13.2 del presente Convenio Colectivo.

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

Segunda.- Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación serán las siguientes:

a) Salario base:

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

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

b) Complemento personal de antigüedad: Se abonará en las condiciones y cuantías establecidas en el anexo III del presente Convenio Colectivo.

c) Plus de finalización de servicios: 25,79 euros mensuales.

d) Plus de transporte: 3,21 euros por día efectivamente trabajado.

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

Las empresas fijarán como criterio obligado la consecución de una presencia equilibrada entre hombres y mujeres vinculados mediante contratos en prácticas.

Artículo 17.- Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

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

1. La duración mínima de estos contratos será de seis meses y un máximo de tres años.

Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en el Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder del referido período máximo.

Cuando las partes contratantes decidan concertar la última prórroga y llegado el vencimiento de la misma, será de aplicación lo establecido en el artículo 13.2 del presente Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrá derecho a las siguientes retribuciones:

a) Un 75, 85 y 90 por 100 durante el primer, segundo y tercer año del contrato respectivamente. Dicho porcentaje se aplicará sobre la totalidad de las percepciones salariales establecidas en el presente Convenio para la categoría profesional objeto de la formación y grupo de establecimiento.

b) Plus de transporte: 3,21 euros por día efectivamente trabajado.

3. El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad de la empresa.

Las empresas fijarán como criterio obligado la consecución de una presencia equilibrada entre hombres y mujeres vinculados mediante contratos para la formación y el aprendizaje.

Artículo 18.- Trabajadores extras.

La prestación de servicios extraordinarios se realizará conforme a las siguientes normas:

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

b) Concepto: Se considerarán servicios extraordinarios de hostelería aquellos que por las especiales características de la prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, tales como banquetes, cócteles y celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa mediante contrato escrito, haciendo necesaria la contratación de trabajadores ajenos a la empresa al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

c) Duración: El servicio extra tendrá una duración no superior a ocho horas de trabajo efectivo, no computándose como tal el tiempo invertido en la comida o cena del trabajador.

d) Contenido del Servicio: Las funciones a realizar por el trabajador serán las propias de su categoría profesional y no sólo se limitarán a la atención al cliente, sino que vendrán obligados a realizar la puesta a punto del servicio en lo referente a vajillas, mantelería, cristalería y cubertería, así como al desbrase.

e) Comida: La comida o cena será facilitada por la empresa y el tiempo invertido en la misma no se computará como de trabajo efectivo.

f) Ropa de trabajo: El uniforme de los trabajadores extra consistirá en camisa y chaquetilla blanca, pantalón, calcetines, y zapato negro y lazo blanco o negro y será de cuenta del trabajador. Cuando la empresa disponga que el «trabajador extra» debe ir uniformado de manera diferente a la estipulada en el párrafo anterior, vendrá obligada a facilitar a éste la vestimenta adecuada.

g) Retribución: El servicio extraordinario se remunerará conforme a las retribuciones fijadas en este Convenio y en proporción a la duración del mismo.

h) Lo establecido en el presente artículo será de aplicación a los trabajadores de la empresa que, además, presten «servicios extraordinarios» en la misma.

Artículo 19.- Dimisión del trabajador.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para el cese.

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

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

Artículo 20.- Jubilación parcial anticipada.

1.- En este materia se estará a lo dispuesto en la Ley 27 de 2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 5 de 2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

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

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

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21.- Clasificación profesional.

1.- Las partes negociadoras se remiten expresamente en materia de clasificación profesional a lo establecido en el vigente ALEH.

A los anteriores efectos y como Anexo I se reproduce el cuadro de grupos profesionales establecidos en dicho Acuerdo Laboral y su equivalencia con los niveles salariales del presente Convenio Colectivo.

2.- Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vinieran realizando funciones de «repartidor» o estuviera clasificados como tal, quedan encuadrados a todo los efectos en la categoría profesional de «auxiliar de restauración moderna» establecida en el ALEH.

Asimismo, las partes acuerdan que los trabajadores que desempeñen las tareas de coordinador o responsable de calidad, se encuentran incluidos en la categoría profesional de «responsable de servicio» del grupo profesional I del área funcional sexta del ALEH.

Artículo 22.- Adaptación al puesto de trabajo.

Si la capacidad laboral de un trabajador quedara limitada y, no le fuera reconocido un grado de Incapacidad Permanente de los que conforme al artículo 49.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores llevan aparejado la extinción del contrato de trabajo, la empresa y siempre que su estructura, la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan, procurará asignar al trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su capacidad laboral; sin que en ningún caso ello suponga una reducción de sus remuneración, salvo en lo relativo a los complementos de puesto de trabajo.

Artículo 23.- Formación profesional.

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se remiten expresamente en materia de formación profesional a lo establecido en el ALEH.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24.- Jornada.

La jornada máxima anual de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo será de 1.788 horas de trabajo efectivo.

Artículo 25.- Calendario laboral.

1.- La empresa, antes del 31 de diciembre de cada año, vendrá obligada a elaborar el calendario laboral, el cual, deberá ser expuesto en lugar visible de cada centro de trabajo. En la elaboración del calendario laboral se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La duración tipo de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

b) La fijación de los turnos de trabajo. En este sentido y cuando la prestación del servicio se realice en jornada discontinua o partida, el número de turnos de trabajo que deberán realizar los trabajadores no podrán exceder de dos, y entre ambos deberá mediar un descanso de, al menos, dos horas.

c) El descanso semanal en los términos establecidos en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

d) El señalamiento de las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

e) El período de disfrute de las vacaciones.

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

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

a) Con carácter general la jornada de trabajo concluirá a las 21:00 horas, procurándose que el día 24 no se presten servicios a partir de la citada hora.

b) Cuando por razones de índole productivas, técnicas, organizativas o de servicio, la empresa precise de los trabajadores la prestación de servicios más allá de la hora anteriormente citada, se favorecerá la turnicidad, de manera que, quienes hayan prestado dicho servicio el día 24, no vendrán obligados a trabajar a partir de la citada hora del día 31 de diciembre.

c) Cuando la estructura de la empresa no permita favorecer la turnicidad en los términos señalados en el apartado anterior y, el trabajador venga obligado a prestar su trabajo el 24 o/y 31 de diciembre y por encima de la referida hora, aquélla compensará a éste con un complemento de 38,88 euros por cada uno de los días trabajados, o con el descanso compensatorio que pacten las partes.

d) Cuando la prestación de servicios sobrepase las 21:00 horas y afecte a dos turnos de trabajo, el complemento señalado en el apartado anterior sólo será percibido por los trabajadores adscritos a uno de los turnos, concretamente, aquel que desarrolle una mayor parte de la jornada laboral en la franja horaria comprendida entre las 21:00 y las 24:00 horas.

e) Lo dispuesto en los tres apartados precedentes no será de aplicación a los Bares Especiales, Discotecas, Salas de Fiesta, Cafés-Teatro, etc.

Artículo 26.- Jornadas irregulares.

Las empresas y durante cincuenta días laborales al año podrán establecer una jornada de trabajo diaria de hasta diez horas de trabajo efectivo, lo cual, podrá efectuarse conforme a las siguientes reglas:

a) Cuando la jornada diaria alcance las diez horas diarias de trabajo efectivo, no podrán realizarse horas extraordinarias.

b) La determinación de las fechas de los cincuenta días laborables a que se refiere el párrafo primero de este artículo se efectuará de la siguiente forma:

I. Veinticinco días serán fijados de mutuo acuerdo entre la empresa, los trabajadores o sus representantes y deberán quedar especificados en el calendario laboral.

II. Veinticinco días serán fijados unilateralmente por la empresa y comunicados a los trabajadores con una antelación mínima de cinco días respecto de cuando deba prestarse el servicio.

c) Las empresas y sus trabajadores o los representantes legales de los mismos podrán pactar un número superior a cincuenta días laborables de la jornada señalada en apartado anterior. La fijación de las fechas se realizará en la forma y con la proporción prevista en el referido apartado, con el límite máximo de doce días al mes.

d) En la realización de las jornadas irregulares reguladas en este precepto, se respetará, en todo caso, la jornada máxima anual prevista en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

e) Las menores de dieciocho años, embarazadas y mujeres en período de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada con carácter anual en el artículo 24.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, con un límite de ochenta horas anuales, tendrá carácter voluntario.

2.- Las horas extraordinarias realizadas serán supervisadas por los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 28.- Descanso semanal.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos día libres que como norma general se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo que, excepcionalmente concurran probadas razones técnicas, productivas u organizativas de cada centro de trabajo que lo impida; en cuyo se estará a lo pactado entre la empresa y los trabajadores, o en su caso, la representación sindical de éstos.

2.- No obstante lo anterior, las partes negociadoras conviene que en los centros de trabajo con hasta diez trabajadores, la empresa podrá optar por conceder a los trabajadores un descanso semanal de un día y medio junto con una compensación en metálico de 20,00 euros semanales. La libranza se disfrutará conforme a la regla establecida en número anterior.

3.- En todas aquellas empresas que se tenga por norma o costumbre efectuar las libranzas en sábados y domingos y, previa conformidad entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá un turno rotativo de forma que todos ellos participen equitativamente de dicha opción.

4.- Independientemente de lo expuesto en los números anteriores se garantiza a todos los trabajadores afectados por este Convenio, el derecho a que su descanso semanal coincida con doce domingos al año.

El trabajador tendrá derecho al disfrute, o en su caso, a la compensación conforme al artículo 30 del presente Convenio Colectivo de los días festivos laborables que coincidan con la fecha de disfrute del descanso semanal.

Artículo 29.- Vacaciones.

1.- El período anual de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

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

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

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

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

5.- El trabajador tendrá derecho al disfrute, o en su caso, a la compensación conforme al artículo 30 del presente Convenio Colectivo de los días festivos laborables coincidentes durante el período de disfrute de las vacaciones.

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

Artículo 30.- Festivos.

1.- Las empresas y por razones técnicas, productivas u organizativas podrán establecer, con la limitación establecida en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo, la obligación de trabajar durante las fiestas laborables. En este supuesto, la empresa y previo acuerdo con el trabajador vendrá obligada a abonar los días festivos con un complemento de 61,80 euros por cada uno de ellos, o bien, conceder al trabajador un descanso compensatorio.

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

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

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

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

Artículo 31.- Licencias y permisos.

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

a) Dos días naturales por nacimiento de hijos o adopción.

b) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando se trate de pariente por afinidad la licencia tendrá una duración de dos días.

c) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de hospitalización el trabajador podrá disfrutar de la licencia de forma discontinua, salvo que, concurran en la empresa razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan.

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

d) Asimismo, cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador, además, tendrá derecho a una licencia no retribuida de seis días, justificando documentalmente la causa que origina la misma y el desplazamiento efectuado.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones, siempre que el disfrute de éstas se haya pactado fraccionadamente.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatutos de los Trabajadores.

g) Por el tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica, viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos, nietos, hermanos, padres y abuelos, ya lo sean por consanguinidad o afinidad.

j) Un día natural por el bautizo y/o comunión de hijos y nietos.

k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

m) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 aquélla.

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.

n) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

o) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de 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.

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

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

a) Con la finalidad de no distorsionar el funcionamiento de la empresa, sólo podrá ser disfrutado por los trabajadores con arreglo a la siguiente escala:

Un trabajador por día en departamentos que no superen los 15 empleados.

Dos trabajadores por día en departamentos que dispongan entre 16 y 30 empleados.

Tres trabajadores por día en departamentos de más de 30 empleados.

b) El trabajador vendrá obligado a preavisar con un mínimo de cinco días a la fecha prevista para el disfrute, gozando de preferencia quien haya comunicado en primer lugar el preaviso.

c) No podrá ser acumulado para su disfrute al descanso semanal o las vacaciones, ni podrá ser disfrutado en los puentes originados por la existencia de días festivos intercalados entre días laborables. Por el contrario, su disfrute sí podrá acumularse a la licencia establecida en el apartado b) y c) del número 1 del presente artículo.

d) El disfrute podrá ser fraccionado en horas, sin que en ningún caso la suma total de éstas supere el número de horas de la jornada diaria de trabajo que venga realizando el trabajador.

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

a) Asistir a tutorías escolares, con un máximo de tres anuales.

b) Acompañar a consulta médica a las personas mayores que tengan a su cargo, circunstancia ésta última, que deberá ser acreditada ante la empresa.

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

Artículo 32.- Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un máximo de treinta horas anuales, siempre que, la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa.

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

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

Artículo 33.- Trabajadores con hijos menores.

Los trabajadores que tengan a su cargo la educación de hijos con edad inferior a cuatro años, prestarán servicio en turnos de trabajo adaptado al horario de guardería y no trabajarán los días festivos abonables.

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

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

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 34.- Salario base convenio.

El salario base convenio será durante la vigencia del Convenio Colectivo el establecido en las tablas salariales que como anexo III se incorporan al mismo.

Artículo 35.- Complemento de antigüedad.

1.- Los trabajadores que hayan adquirido el derecho a percibir el «complemento personal de antigüedad consolidado», continuarán percibiéndolo en la cuantía que lo vengan haciendo,

incrementada en el porcentaje que en cada momento se pacte y, que ningún caso será inferior en dos puntos a la variación que experimente el salario base convenio. El importe a percibir por el citado complemento en ningún caso podrá superar el 50 por 100 del salario base convenio.

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

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

Artículo 36.- Plus de finalización de servicios.

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

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

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

Artículo 37.- Plus de transporte y distancia.

Sin que quede condicionado a ninguna distancia desde el domicilio al lugar de trabajo, y debiendo abonarse por ello a todos los trabajadores, se establece un plus de transporte y distancia de 3,21 euros diarios, que será satisfecho únicamente por día efectivamente trabajado.

Artículo 38.- Nocturnidad.

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

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

Artículo 39.- Plus de penosidad.

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

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

Artículo 40.- Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 41.- Pago del salario.

Como norma general el salario se abonará el último día de cada mes. Su pago podrá efectuarse en efectivo metálico, por cheque nominativo o transferencia bancaria y quedará documentando mediante la entrega al trabajador de una nómina o recibo individual equivalente.

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

Artículo 42.- Complemento por enfermedad y/o accidente.

1.- En los casos de enfermedad común o profesional y accidente laboral, la empresa complementará a los trabajadores, excluidos los contratados bajo la modalidad de contratos para la formación, las prestaciones por Incapacidad Temporal establecidas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y legislación de desarrollo, hasta abonarle el 100 por 100 del salario base, el complemento de antigüedad, el plus de finalización, la prorrata de pagas extras y aquellos otros conceptos retributivos derivados de la aplicación del artículo 42 del texto del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Toledo de 25 de abril de 2007 («Boletín Oficial» de provincia de Toledo número 121, de 26 de mayo).

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

2.- El importe correspondiente a la prorrata de pagas extras abonada al trabajador durante la situación de Incapacidad Temporal a que se refiere el número anterior, le será descontada de la cuantía de cada una de las gratificaciones extraordinarias que deba percibir conforme al artículo 40 del presente Convenio.

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

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

Artículo 43.- Cláusula de descuelgue.

1.- Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de mismo cuerpo legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2.- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3.- En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44.- Faltas y sanciones.

La dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el vigente ALEH.

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 45.- Principios generales.

La Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

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

Artículo 46.- Reconocimiento médico anual.

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

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

Artículo 47.- Manipulación de alimentos.

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

Artículo 48.- Seguro de accidentes.

La empresa vendrá obligada a suscribir un seguro de accidentes que cubra a los trabajadores durante las veinticuatro horas del día y, que garantice los riesgos de muerte e invalidez total, absoluta o gran invalidez por un importe de 15.688,04 euros y, la invalidez parcial según el baremo que se consigne en la propia póliza de seguro.

Artículo 49.- Ropa de trabajo.

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

En el supuesto del calzado de trabajo, la empresa y con la finalidad de facilitar la adquisición del mismo por parte del trabajador, vendrá obligado a indemnizar a éste la suma de 4,21 euros mensuales.

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

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

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50.- Derechos sindicales.

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

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

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

Artículo 51.- Asambleas.

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

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

Artículo 52.- Derecho de información.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a conocer los boletines de cotización a la Seguridad Social, contratos de trabajo, finiquitos y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Artículo 53.- Movilidad geográfica.

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

CAPÍTULO X

VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 54.- Comision paritaria.

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

Primera.- Composicion y funciones: La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo y otros cuatro representantes de la asociación empresarial que suscribe el mismo, quienes nombrarán entre sí dos secretarios, pudiendo igualmente designar asesores permanentes u ocasionales. Las partes y, previa comunicación a la comisión, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

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

a) Interpretación del Convenio.

b) Mediación en los problemas y cuestiones que le sean sometidos.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.

e) Realizar un seguimiento y, adoptar los acuerdos que procedan, sobre las cuestiones relativas a la Salud Laboral de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

f) Emitir «informe o dictamen no vinculante» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

h) 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 Paritaria estará compuesta por las siguientes personas:

Por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Toledo

- Doña Patricia Serrano Ballesteros.
- Don Antonio Losada Szekely.
- Don Alfonso Silva García.
- Don Valentín Salamanca Moreno.
- Suplente: Don Miguel-Ángel Cruz Vidal.

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.

- Don Juan García Alamillo.
- Don Luis Palomo Pisa.
- Don Ramón Correoso Martínez.
- Doña Alfonsi Álvarez Magdaleno.
- Suplentes: Doña Teresa Lorenzo Aroca y don José Luis Grueso Martínez.

Segunda.- Domicilio: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija indistintamente en las sedes que en Toledo disponen de las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y, sitas en la calle Carlos V y Paseo de Recaredo, número 1, respectivamente.

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

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

Transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, las partes solicitantes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

Artículo 55.- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XI

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Artículo 56.- Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII del vigente ALEH.

Artículo 57.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería.

Será aplicación lo dispuesto en el artículo 50 del vigente ALEH.

El Protocolo de actuación de las empresas de hostelería en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo será el establecido en el apartado 4 del artículo 50 del vigente ALEH.

CAPÍTULO XIII

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 58.- Otros derechos laborales.

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

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

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

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

a) Personal de recepción, contabilidad, conserjería, cocina, comedor, pisos, lencería y limpieza de los establecimientos de la sección primera que sirvan comidas. En los establecimientos de hospedaje que sirvan desayunos, los trabajadores tendrán derecho a que se les facilite el mismo.

b) Personal de comedor, varios y cocina correspondientes a los establecimientos de la sección segunda.

c) Personal de cocina en cafeterías de la sección tercera que sirvan comidas y cuyo horario de trabajo coincida con el aludido servicio de comidas.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los trabajadores que vengan prestando servicios de «dietista» quedan encuadrados a todos los efectos en el grupo profesional II del área funcional 6a del ALEH y, serán retribuidos conforme al nivel salarial II del presente Convenio Colectivo, salvo que, vengan percibiendo una retribución superior, en cuyo caso, se aplicará esta última y la diferencia entre ambas tendrá la consideración de complemento personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La modificación o derogación de cualquiera de los preceptos jurídicos de ámbito superior a los que se hace referencia en el presente Convenio Colectivo, obligará a las partes firmantes del mismo a abrir una nueva negociación tendente a renegociar el contenido de las materias afectadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que en materia de subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social, se estará a lo dispuesto en el vigente ALEH.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

En aplicación del contenido del artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 82.4 del mismo cuerpo legal, el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad el último suscrito con fecha 25 de abril de 2007, así como, el acuerdo firmado con fecha 26 de septiembre de 2011; con la excepción contenida en el artículo 42.1 del presente texto.

ANEXO I
GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN			
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
1	Jefe de Recepción 2º Jefe de Recepción Jefe de Administración Jefe Comercial 1er. Conserje	Jefe de Recepción 2º Jefe de Recepción Contable General Jefe de 1ª y 2ª 1er. Conserje de Día 2º Conserje de Día	I
2	Recepcionista Conserje Administrativo Relaciones Públicas Comercial Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	Recepcionista Cajero (Sección Hospedaje) Conserje de Noche Conserje (Sección Casino) Tenedor de Cuenta Clientes Interventor Contable Oficial 1ª y 2ª Facturista Cajero (Sección Discotecas)	II

3	Ayudante Recepción y Conserjería Ayudante Administrativo Telefonista	Ayudante Recepción Ayudante Conserjería Ayudante de Conserje Intérprete Oficial de Contabilidad Auxiliar Oficina y Contabilidad Auxiliar de Caja Telefonista de 1ª y 2ª	III
4	Auxiliar de Recepción y Conserjería	Portero Portero de Coches, Recibidor y de Servicios Vigilante de Noche Ordenanza de Salón Ascensorista Botones Cobrador Taquillero Mozo de Equipajes Auxiliar de Oficina Aspirante	IV

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA
COCINA Y ECONOMATO

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
1	Jefe de Cocina 2º Jefe de Cocina Jefe de Catering	Jefe de Cocina 2º Jefe de Cocina	I
2	Jefe de Partida Cocinero Repostero Encargado de Economato	Jefe de Partida Cocinero Repostero Oficial Repostero Encargado de Economato y Bodega Bodeguero Encargado de Almacén	II

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA
COCINA Y ECONOMATO

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
3	Ayudante de Economato Ayudante de Cocina	Ayudante de Economato y Bodega Mozo de Almacén Ayudante de Cocinero Ayudante de Repostero	III
4	Auxiliar de Cocina	Marmitón Pinche Fregador Encargado de Fregador Personal de Platería	IV

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA
RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES, PISTA PARA CATERING

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
1	Jefe de Restaurante o Sala Jefe de Operaciones Catering 2º Jefe de Restaurante o Sala Gerente de Centro	Jefe de Sala Jefe de Comedor, Maestresala 1er. Encargado Mostrador 1er. Encargado 1er. Jefe de Sala Jefe de Operaciones 2º Jefe de Comedor 2º Encargado de Mostrador 2º Encargado 2º Jefe de Comedor 2º Jefe de Sala Mayordomo de Pisos	I
2	Jefe de Sector Jefe de Sala de Catering Camarero Barman-Barwoman Sumiller Supervisor de Catering Supervisor de Colectividades Supervisor/-a de Restauración Moderna	Jefe de Sector Jefe de Sala Camarero Dependiente de 1ª Dependiente Cafetero Cajero de Comedor Camarero de Pisos Planchista Barman 2º Barman Sumiller Supervisor de Catering Ayudante de Supervisor	II
3	Ayudante de Camarero Preparador o Montador de Catering Conductor de Equipo Catering Ayudante de Equipo de Catering Preparador de Restauración Moderna	Ayudante de Camarero Ayudante Ayudante de Planchista Ayudante de Barman Ayudante de Dependiente Ayudante de Cafetero Dependiente de 2ª Dependiente Ayudante de Pisos Preparadores Ayudante de Equipo	III
4	Auxiliar de Colectividades Monitor/-a o Cuidador/-a de colectividades Auxiliar de Restauración Moderna Aux. Preparación/Montaje de Catering	Ayudante de Preparación	IV

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA
PISOS Y LIMPIEZA

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
1	Encargado General/Gobernante/a Encargado de Sección/Subgorbenante/a	Encargado General Gobernanta de 1ª Gobernanta de 2ª Encargado de Lencería Encargado de Lavadero	I
2	Camarero de Piso	Lencera Camarero de Pisos Planchadora, Costurera, Lavandera y Zurcidora	III
3	Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza Limpiadora Mozo de Habitación Mozo de Lavandería	IV

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H.	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
1	Jefe de Servicio de Catering		I
2	Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering; o de Flota; o de Instalaciones y Edificios Encargado de Sección	Encargado de Trabajos Encargado de Sala	II
3	Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering; o de Flota; o de Instalaciones y Edificios	Mecánico o Calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	III
4	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	Ayudante de Mecánico o Calefactor Ayudante Ayudante de Ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor Mozo de Billar o Salón de Recreo Guarda Exterior	IV

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL A.L.E.H.	CATEGORÍA PROFESIONAL ORDENANZA LABORAL	NIVEL SALARIAL
1	Responsable de Servicio	No existían	I
2	Técnico de Servicio: fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud	No existían	II
3	Especialista de Servicio: socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos-discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, esteticista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente.	No existían.	III
4	Auxiliar de Servicio: auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario	No existían.	IV

ANEXO II
PERÍODO DE PRUEBA

Duración del Contrato	Grupos Profesionales y Áreas Funcionales		
	Grupo 1 de todas las áreas y grupo 2 del área 5ª	Grupos 2 y 3 de las áreas 1ª, 2ª, 3ª y 6ª; grupo 2 del área 4ª; y grupo 3 del área 5ª	Grupo 4 de todas las áreas y grupo 3 del área 4ª
Por tiempo indefinido fijos y fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses 75 días 45 días 30 días	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses 60 días 30 días 15 días	45 días	30 días	15 días

ANEXO III
SALARIO BASE CONVENIO

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

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

ANEXO IV
COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "A"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	19,47	18,83	18,43	18,16
5	48,50	46,88	45,91	45,28
8	77,52	74,96	73,39	72,39
11	106,55	103,03	100,86	99,50
14	135,28	130,81	128,05	126,31
17	164,72	159,26	155,92	153,82
20	203,23	187,34	183,41	180,90
23	222,78	215,41	210,89	208,02

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "A"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
24	232,35	224,66	219,95	216,96
25	241,54	234,01	229,10	225,99

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "B"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	19,14	18,45	18,06	17,77
5	47,85	46,13	45,15	44,42
8	76,56	73,80	72,23	71,04
11	105,27	101,47	99,31	97,69
14	133,98	129,16	126,40	124,32
17	162,70	156,83	153,45	150,96
20	191,39	184,52	180,55	177,61
23	220,11	212,19	207,64	204,26
24	229,68	221,45	216,67	213,14
25	239,26	230,66	225,69	222,00

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "C"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	18,97	18,28	17,94	17,58
5	47,42	45,70	44,84	43,99
8	75,88	73,12	71,72	70,36
11	104,33	100,55	98,65	96,74
14	132,80	127,96	125,52	123,16
17	161,26	155,36	152,42	149,51
20	189,70	182,78	179,34	175,87
23	218,16	210,20	206,24	202,27
24	227,63	219,37	215,19	211,07
25	237,12	228,48	224,17	219,87

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN "D"				
AÑOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
2	18,63	17,94	17,58	17,22
5	46,54	44,85	43,99	43,11
8	74,48	71,72	70,36	68,98
11	102,43	98,65	96,74	94,86
14	129,50	125,53	123,12	120,71
17	158,30	152,43	149,51	146,57
20	186,23	179,33	175,87	172,45
23	214,17	206,24	202,27	198,31
24	223,46	215,19	211,08	206,95
25	232,82	224,17	219,67	215,56

N.º I.- 7684