CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÓRDOBA.

Aspectos formales

Articulo 1. Ámbito Funcional Personal Y Territorial.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores que desarrollan sus funciones dentro de Córdoba y su provincia y estén o puedan estar incursos en el texto refundido del III ALEH, aprobado por la Comisión Negociadora en la Ciudad de Oviedo (Asturias) el día 15 de noviembre de 2007.

No obstante lo anterior, por haberse negociado entre la Patronal Hostecor y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO, cuya capacidad y representación en el Sector se consideran mutuamente como ampliamente mayoritarios, sus normas serán de aplicación a todas las Empresas del Sector, si por parte de la autoridad laboral no se manifestare impedimento legal incluyéndose a Clubes Sociales, Deportivos.

Articulo 2. Vigencia Y Duración.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 con independencia del día de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010.

La denuncia de este convenio se hará con una antelación mínima de dos meses, a la fecha de su vencimiento, entendiéndose prorrogado en sus propios términos conforme a derecho, de no mediar denuncia en tiempo y forma.

Este convenio seguirá en vigor hasta la firma del siguiente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

La representación empresarial y social manifiestan de mutuo acuerdo, la conveniencia de iniciar las deliberaciones del próximo convenio, dentro de la primera quincena del mes de noviembre de 2010.

Articulo 3. Condiciones Más Beneficiosas.

Las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en computo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «Ad personam».

Todas las condiciones, tanto económicas como de trabajo, establecidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas siendo por lo tanto nulos los acuerdos que impliquen situaciones más perjudiciales para todos los

trabajadores afectados por el mismo.

Articulo 4. Compensación Y Absorción.

Las mejoras económicas o de cualquier clase, contenidas en el presente convenio, son compensables con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos existentes, cualquiera que fuese el origen, la denominación o forma en la que estuvieran concedidas.

Todas las cantidades por encima de las mínimas vigentes a partir del 1 de enero de 2008, que se hayan efectuado por la empresa, serán compensables y absorbibles con las que hayan de abonarse según lo pactado en el presente convenio.

En consecuencia se garantiza «Ad personam» que el trabajador al aplicarse las modificaciones económicas de este convenio, en conjunto, y en computo mensual, no recibirá menos de lo que hubiera percibido por todos los conceptos, excepción hecha de lo percibido por porcentaje de servicio, en el mes de que se trate.

Articulo 5. Vinculación A La Totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un conjunto orgánico e indivisible: ambas partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos. De no ser así, carecería de eficacia todo el convenio, sin perjuicio de entablar nuevas negociaciones.

Articulo 6. Comisión Paritaria.

Queda constituida una comisión paritaria, para control, vigilancia y mediación de este convenio, que será presidida trimestralmente de forma alternativa en los representantes de los trabajadores el primer trimestre y de los empresarios en el siguiente y así sucesivamente, y compuesta por cuatro personas, dos en representación de las organizaciones empresariales y dos en representación de los sindicatos.

1º.- La Comisión Paritaria se reunirá en la primera quincena de cada trimestre, o siempre que la convoque el Presidente a solicitud específica de cualquiera de las partes y para asuntos que afecten a la generalidad del Convenio, a propuesta de una de las partes de la misma, con un plazo de cinco días entre la propuesta y la reunión. A dicha reunión podrán asistir los asesores nombrados por las partes que tendrán voz pero no voto. Ello sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades competentes.

2º.- Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por mayoría y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3º.- La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Estudiará el aspecto económico en el caso de empresas que soliciten el descuelgue del Convenio establecido en el anexo II.

b) Tendrá control sobre contratos eventuales formativos.

c) Conocer las discrepancias surgidas en los cierres por reforma.

d) Recibir información previa sobre los cambios, tanto en la organización del trabajo como implantación de nuevos sistemas.

e) Tendrán competencias de mediación y arbitraje, así como podrán entender en los casos de conflictos colectivos. A estos efectos se podrán crear comisiones de resolución de conflictos que estarán compuestas por representantes de los sindicatos y asociación empresarial firmante del convenio.

f) Todos los trabajadores y empresarios podrán utilizar este sistema de arbitraje voluntariamente y sus resoluciones serán de obligado cumplimiento, dejando a salvo la capacidad de recurso de las partes.

g) De común acuerdo entre las partes se podrá designar un

árbitro, que intervendrá en la resolución de conflictos.

h) Para garantizar el cumplimiento de vigilancia y control de lo pactado en este convenio, la comisión designará y autorizará a un representante de los empresarios y a un representante de los sindicatos para que puedan personarse en las empresas y llevar a cabo las competencias otorgadas por el convenio a la comisión paritaria.

i) I.T. se le dará traslado a esta comisión paritaria de lo acordado en el Art. 43 de este convenio.

j) La comisión paritaria se constituye como órgano de discusión y seguimiento de las contratas de servicios efectuadas por los establecimientos de hospedaje y de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las mismas en el sector de la hostelería, pudiendo encomendar trabajos y realizar estudios tendentes a que se cumpla el principio a igual trabajo igual salario y evite la utilización abusiva de la contratación temporal.

4º.- Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

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

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

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

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

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

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

A efectos de citaciones y comunicaciones se establece como sede el domicilio de cualquiera de las sedes de las partes firmantes.

Articulo 7. Legislación Subsidiaria.

El texto refundido del III ALEH, aprobado por la Comisión Negociadora el día 15 de noviembre de 2007 se aplicará respecto a todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, si caducara dicho acuerdo estatal, seguirá siendo de aplicación como norma convencional a la que las partes se someten en tanto no sea sustituido por norma convencional de ámbito estatal.

Articulo 8 Control De Contratación.

La contratación de los trabajadores afectados por el presente convenio será de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales en vigor.

No obstante se establece que en las empresas de 1 a 3 trabajadores, al menos uno deberá ostentar la condición de fijo o plantilla, en las empresas de 4 a 20 trabajadores al menos 30% deberán ostentar la condición de fijo o plantilla, en las empresas de 21 a 30 trabajadores al menos el 35% deberán ostentar la condición de fijo o plantilla, en las empresas entre 31 y 50 trabajadores al menos el 40% deberán ostentar la condición de fijo o plantilla, en las empresa de más de 50 trabajadores al menos el 50% deberán ostentar la condición de fijo o plantilla. Las

fracciones desde 0,5 debería ser un trabajador más. Estos porcentajes de trabajadores fijos o de plantilla no se aplicaran en aquellas empresas de nueva creación durante el primer año de su funcionamiento.

Tendrán prioridad en la contratación, en igualdad de condiciones y siempre que se hallen inscritos en la correspondiente oficina de empleo, los siguientes trabajadores que:

1º) Hubieran desempeñado o desempeñasen funciones de carácter eventual en la empresa, interino o contrato de temporada, dentro de su categoría profesional.

2º) Los que hubiesen participado en cursos de contratos programa de la Fundación tripartita para la formación en el empleo del sector de hostelería, los trabajadores vinculados o que hayan tenido alguna vinculación con la empresa, y los inscritos en el INEM como trabajadores de la hostelería y los procedentes de centros de formación del sector de Hostelería, como Escuelas de turismo, escuelas de hostelería u otros.

3º) El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrá derecho a recibir copia del Contrato de trabajo u orden de servicio del personal que preste su servicio en la Empresa, tanto de esta como si lo es de empresa de trabajo temporal, así como de la documentación acreditativa de estar en dicha empresa y respecto de estos trabajadores/as al corriente de sus obligaciones salariales y de Seguridad Social.

El trabajador recibirá una copia del contrato, debidamente diligenciado por la oficina de empleo, en el plazo de quince días desde la fecha de inicio de la relación laboral.

En el acto de la firma estará presente algún representante de los trabajadores en la empresa.

Contratación eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas.

Las empresas podrán contratar mediante la modalidad de contrato de trabajo de duración determinada (RD. 2546/1994, Ley 12/ 2001 y RD 5/2001), pudiendo contratar libremente el periodo de duración, con un máximo de doce meses en un periodo de dieciocho meses, mediando una sola prorroga de contrato y siempre y cuando el contrato se suscriba con el mismo trabajador/a.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dichos límites máximos.

Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de concordante y pertinente aplicación.

Se podrán realizar horas complementarias en las condiciones establecidas legalmente, en un porcentaje máximo que en ningún caso podrá exceder del 40%, 50 % de las horas contratadas para 2009 y 2010 respectivamente.

No se podrá fraccionar la jornada laboral en contratos de menos de 4 horas.

Medidas de fomento de la contratación indefinida y de fomento al empleo

Para el fomento de la contratación indefinida y de las medidas de fomento del empleo se atenderá la normativa legal en vigor y especialmente a la normativa al respecto contenida en la Ley 12/ 2001, de 9 de julio y Real Decreto ley 5/2001, así como al Decreto 141/2002, de 7 de mayo de la Junta de Andalucía sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y autoempleo. Serán de aplicación los beneficios e incentivos establecidos en la ley 63/2003, de 3 de diciembre y Orden de 24 de junio de 2002 de la Junta de Andalucía por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulado en el Decreto 141/2002

Fomento del empleo estable.

1.- Atendiendo a que el Real Decreto–Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al

31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2.- Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/

2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Articulo 9. Periodo De Prueba Y De Preaviso.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito.

Y no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala:

Jefe de grupo profesional	45 días.
Resto de personal	15 días.

Se establece un periodo de preaviso para la extinción de la relación laboral de 20 días tanto por parte del trabajador que pretenda rescindir unilateralmente su contrato como por la parte empresarial, salvo cuando tal extinción obedezca a sanción disciplinaria o despido.

Articulo 10. Contrato De Formación

El contrato de formación tiene por objeto la adquisición de la formación técnica, teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Podrán ser contratados mediante esta modalidad de contratación los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que no teniendo la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas, presten sus servicios a la empresa de una forma especial, por la cual la empresa a la vez que da formación teórica y práctica para el desempeño del oficio o puesto de trabajo, utiliza el trabajo o servicio del trabajador mediante la retribución correspondiente.

Podrán ser contratados mediante este modelo contractual aquellas especialidades recogidas como grupo profesional IV de cualquiera de las áreas funcionales recogidas en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería. En cualquier caso ningún trabajador en esta situación podrá atender en solitario un puesto de trabajo.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo los trabajadores con minusvalía que son tres años.

Un máximo del 15% de la jornada laboral se dedicara a la formación teórica, y se concentrara en periodos mínimos semanales o máximos mensuales. Los centros donde se impartirá la formación serán públicos o concertados, permitiéndose otra clase de enseñanza, previa consulta a la comisión paritaria.

Se establece un máximo de 4 trabajadores en formación por tutor, que será

designado por la empresa, quien dará cuenta de dicha designación a la representación legal de los trabajadores.

Finalizado el periodo de contratación se le entregara al trabajador la certificación de cualificación profesional por parte del empresario, y la de formación teórica extendida por la administración competente.

Respecto al número de trabajadores en formación en las empresas se estará a lo señalado en la siguiente escala:

• Desde 1 hasta 5 trabajadores: 1 trabajadores en formación

• Desde 6 hasta 10 trabajadores: 2 trabajadores en formación

• Desde 11 hasta 25 trabajadores:3 trabajadores en formación

• Desde 26 hasta 40 trabajadores:4 trabajadores en formación

• Desde 41 hasta 50 trabajadores:5 trabajadores en formación

• Desde 51 en adelante: 8 trabajadores en formación

El número de trabajadores por centro de trabajo no incluirá para su determinación a los vinculados a la empresa por contrato en formación.

Articulo 11. Formación Profesional.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan los siguientes puntos en materia de Formación Profesional:

1º. Los cursos de formación profesional se podrán realizar por medio de Centros Oficiales de Formación Profesional o por los que pudieran constituirse por HOSTECOR y SINDICATOS.

2º. La realización de cualquiera de estos cursos será tenida en cuenta como méritos, tanto para los ascensos como para la promoción de vacantes que puedan producirse en la plantilla.

Articulo 12. Finiquito.

Las empresas estarán obligadas a facilitar al trabajador o trabajadora con una antelación de al menos tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma. Remitiéndose copia del finiquito al representante legal de los trabajadores/as. El incumplimiento de este requisito, invalidará la firma del mismo.

Articulo 13. Cierre Por Reforma.

Llegado este caso de que algún establecimiento haya de cerrar por reforma, será preceptivo y previo que al trabajador/a le quede garantizado por el tiempo que dure el cierre, la percepción de las cantidades que para este supuesto establece la ley.

El periodo de cierre por reforma no afectará a las partes proporcionales de las pagas extras establecidas por el presente convenio. Finalizada la misma, se integrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que estuviera antes del cierre considerándole a efectos de antigüedad dichos periodos. Todo ello sin perjuicio de estar a la legislación vigente en esta materia.

Articulo 14. Jornada De Trabajo.

La jornada laboral será de 39 horas semanales.

La distribución de la jornada se efectuará de común acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o trabajador/as en su defecto.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ocho semanas en cada año, manteniendo como jornada máxima diaria 10 horas, como jornada máxima semanal 50 horas.

Durante la jornada de trabajo habrá un descanso de 20 minutos y que computara como tiempo de trabajo efectivo y se abonara como tal, se mantendrán el uso y costumbres como derechos adquiridos.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deben transcurrir 12 horas como mínimo, computándose a todos los efectos las trabajadas en jornada normal así como extraordinaria.

La jornada partida deberá observar como mínimo una interrupción de dos horas, y sólo podrá dividirse en dos turnos en la misma jornada, respetando las costumbres de la empresa a la firma de este convenio y salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores.

Existirá un calendario anual expuesto en el tablón o en sitio visible, recogiendo horario de trabajo diario, vacaciones, entradas y salidas, descanso. Todo esto será supervisado por la empresa y representantes legales de los trabajadores o trabajadores en su defecto.

Los requisitos necesarios por parte de las empresas que se quieran acoger a dicha flexibilización de jornada serán:

1.- Las empresas tendrán la obligación de depositar el Calendario Laboral ante la Comisión Paritaria en un plazo de 45 días, desde la publicación del presente convenio.

2. Las empresas lo comunicarán con un preaviso escrito, al trabajador y a los representantes legales de este con una antelación mínima de 6 días a la fecha de la modificación, haciendo constar en el mismo preaviso la fecha en que se recuperara el exceso de jornada.

3.- De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación se efectuara en otro día festivo.

4. La empresa comunicará y depositará en el plazo de 45 días desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, el calendario laboral a que se refiere el punto primero, en el domicilio de la Comisión Paritaria.

Articulo15. Descanso Semanal.

El descanso semanal mínimo será de dos días naturales dentro de la misma semana (de lunes a domingo). Se respetarán los derechos adquiridos a aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio estén descansando dos días continuados a la semana.

A partir del 1 de enero de 2010, todos los trabajadores/as, que no tengan otra condición más beneficiosa, disfrutarán cuanto menos durante una semana de cada cuatro del descanso semanal continuado.

Los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de seis años y a propuesta de los interesados a los representantes de los trabajadores, tendrán preferencia para librar el descanso en sábado y domingo, estableciéndose un turno rotativo en caso de que no puedan disfrutarlo al mismo tiempo todos los que se encuentren en esta circunstancia. Este turno rotativo dispondrá del 75% del descanso semanal en fin de semana en cómputo mensual para establecer la rotación dejando el otro 25% a favor del resto de trabajadores/as.

Los días de descanso asignados a cada trabajador o trabajadora, habrán de serles respetados salvo necesidades especiales de servicio, en cuyo caso será necesario el acuerdo entre la empresa y trabajador o trabajadora con 24 horas de antelación como mínimo.

Articulo16. Días Festivos.

Los días festivos trabajados con la intervención de los representantes de los trabajadores, pondrán de mutuo acuerdo:

a) Ser disfrutados como descanso continuado en período distinto al de vacaciones.

b) Ser acumulados al período normal de vacaciones.

c) Ser disfrutados en otro día distinto.

d) Si el descanso semanal coincidiera con una fiesta se compensara dicha fiesta como establecen los apartados A, B, C.

En caso de desacuerdo se acumularan a los días de vacaciones.

Cuando se disfruten de forma continuada las fiestas se incrementarán con los días libres correspondientes al período de disfrute de la misma; es decir, por cada cinco fiestas trabajadas se concederán dos días más de descanso, o parte proporcional computándose en su totalidad 20 días.

En caso de que se disfruten de forma continuada la totalidad de los días festivos, se concederán seis días de descanso.

Articulo 17. Vacaciones Anuales.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutaran de 31 días naturales de vacaciones. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Las vacaciones, con la intervención de los representantes legales de los trabajadores podrán de mutuo acuerdo:

• Ser disfrutadas en un solo periodo

• Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo y el 40% como mínimo del total de los días vacacionales que a cada uno le corresponda. En caso de desacuerdo tendrá absoluta preferencia el primer apartado sobre el segundo.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutaran de un mínimo de días proporcional al tiempo trabajado.

Empresarios y trabajadores mediante acuerdo de empresa podrán acordar el disfrute del 60% del periodo de vacaciones, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y el 40% restante en el resto del año.

El derecho de disfrute de vacaciones no se limitara por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de IT.

El período de vacaciones comenzará a continuación de los días de descanso y festivos no recuperables.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio establecerán de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura de su

establecimiento.

En el período de lactancia de un hijo, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a elegir las vacaciones anuales tras el período de baja por maternidad.

Articulo18. Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes así como en caso de riesgo de pérdidas de materia prima: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por sesiones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la misma determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

El recargo de la primera hora extraordinaria semanal será del 50 % y el resto de horas extraordinarias se abonaran con un 75% de recargo o bien en ambos casos serán compensadas por descanso retribuido en su respectiva proporción, aplicándose sobre la fórmula que aquí se desarrolla, la cual será de aplicación a este Convenio:

• SHI = (SBA X PA) + (CS X 12) 1.626 horas 1.732 horas

• SHI: Salario hora individual

• SBA: Salario base con antigüedad

• PA: Pagas anuales (15)

• CS: Complementos Salariales

• 12: Meses al año

• 1.626 horas de trabajo: Para los/as trabajadores/as que descansen 51 días.

• 1.732 horas de trabajo: Para los/as trabajadores/as que descansen 31 días.

Articulo 19. Nocturnidad.

Este concepto es únicamente aplicable a los trabajadores/as de pub, bares musicales, discotecas, salas de fiestas, establecimientos de hostelería ubicados en Bingos y aquellos que desarrollen trabajos que por su propia naturaleza sean nocturnos.

Es periodo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Aquella jornada que ocupe de este período más de 4 horas será considerada nocturna en su totalidad y será retribuida con un incremento del 25% sobre el salario base más antigüedad si la hubiere, de las tablas salariales anexas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se hace constar que en las tablas salariales anexas del presente convenio, no sea previsto ningún salario especial por trabajo de noche en ninguna categoría profesional.

Articulo 20. Uniformidad.

Las empresas están obligadas a proporcionar a su personal, los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o en caso contrario, a su compensación en metálico. La uniformidad constara de dos uniformes de invierno y dos de verano. En el uniforme se incluirá como mínimo pantalón, camisa y un par de zapatos cuyas características serán las indicadas por la comisión paritaria.

La duración de las prendas será la siguiente:

• Uniformes: dos años.

• Calzado: un año.

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

A partir del 1 de enero del 2009 en caso de que la uniformidad no se facilite por la Empresa, esta abonará por este concepto la cantidad de 15 €/mes; si se facilita solo el calzado la empresa abonara por concepto de uniformes la cantidad de 9 €/mes; si se facilita solo uniforme la empresa abonara por concepto calzado la cantidad de 6 €/mes, considerándose todos ellos a todos los efectos como pluses

extrasalariales.

Todo ello con independencia de aquellos uniformes o prendas

que deba de proporcionar la empresa a los trabajadores en cumplimiento de la normativa de Prevención de riesgos laborales o cualquier otra.

Articulo 21. Movilidad Funcional Y Geográfica.

La movilidad Funcional en el seno de las empresas, no tendrán otras limitaciones que las fijadas por la pertenencia a su grupo profesional en el Acuerdo Laboral del Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Cualquier trabajador menor de 18 años de edad, que realice trabajos distintos para los que fue contratado, percibirá el salario que corresponda a la categoría que desempeñe.

Movilidad Geográfica: Cuando por cualquiera de las circunstancias a la que alude el art. 40 del E.T. se susciten traslados que requieran cambios de residencia, la empresa abonará al trabajador además del salario y pluses, los gastos de traslado de su familia, gastos de mudanza y el abono de los dos primeros meses del alquiler de la vivienda.

Articulo 22. Trabajo De Categoría Profesional Superior.

Las empresas en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable podrán destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a dicha categoría superior.

Este cambio no puede ser de duración superior a 90 días ininterrumpidos en un año, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto de trabajo o categoría.

Cuando el trabajador/ra realice durante más de 90 días consecutivos en un año, trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiere o se reintegrara a su puesto de trabajo, ocupándose aquella por quien corresponda.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante 180 días alternos durante dos años, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un nuevo puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución del servicio militar obligatorio o servicio civil sustitutorio, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de puestos oficiales en cuyo caso la situación comprenderá

todo el tiempo que dure la circunstancia que lo ha motivado.

Articulo 23. Trabajos De Categoría Profesional Inferior

Si por exigencia en el trabajo y siempre con carácter transitorio se destinase a un trabajador/a a trabajos de categoría inferior, conservara la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará en lo posible el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Este destino o cambio de trabajo, no puede ser superior a 15 días consecutivos o 35 días alternativos en el período de un año natural, reintegrándose una vez cumplido el tiempo anteriormente fijado a su anterior categoría.

Todos los cambios de puesto de trabajo habrán de ser comunicados previamente a algún representante de los trabajadores.

Articulo 24. Categorías Salariales

GRUPO I: Primer Jefe de recepción, Primer Jefe de cocina,

Primer maître de comedor, Primer Jefe de economato Administrativo,

Primer Jefe de sala, Primer Conserje, Primer Encargado de mostrador, Jefe de personal, Contable General y disc-joky,

Gobernanta, Jefe de mantenimiento, Jefe de sala, Jefe de Administración y Jefe de catering.

GRUPO II: Segundo jefe de cocina, Segundo jefe de comedor,

Segundo jefe de Recepción, Segundo conserje de noche, Interventor,

Segundo conserje, Jefe repostero, Mayordomo de pisos,

Segundo jefe de Administrativo, Segundo encargado de mostrador,

Encargado de Economato, Subgobernanta, Segundo Jefe de Sala, Jefe Comercial.

GRUPO III: Jefe de partida y de Sector, Jefe de sala de catering, Recepcionista, Cajero, Contable, Encargada de lencería, Mano corrientes, Oficial Administrativo, Oficial repostero, Dependiente.

GRUPO IV: Cocinero, cafetero, chofer, mecánico, calefactor, jardinero, fontanero, carpintero, electricista, pintor, tapicero, panadero, albañil, bodeguero, telefonista, sumellier, camarero/a bar, camarero/a salas de fiesta, socorrista, comercial,

barman, supervisor de catering, supervisor de colectividades, relaciones públicas, conductor equipo de catering.

GRUPO V: Ayudante de: cocina, repostería, recepción, conserje, bodeguero, cafetero, economato, dependiente, camarero.

Auxiliares de administración, caja y facturistas. Camarera de pisos, Taquillero y ordenanza de salón. Ayudante de: calefactor, jardinero, albañil, fontanero, carpintero, electricista y pintor, portero de noche, recibidor de salas de fiesta, guardarropa, pinche, fregador/a, marmitón, ascensorista, vigilante, portero de servicios, mozos de equipajes y habitaciones, planchador/a, limpiador/a, botones mayores de 18 años, personal de lencería, preparador/ montador de catering, ayudante equipo de catering.

GRUPO VI: Aprendices.

Articulo 25. Salario Base.

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio consistirá en un salario base mensual para cada grupo profesional y tipo de establecimiento según se señala en el anexo I.

Articulo 26. Antigüedad.

Con la intención de que todos los trabajadores/as puedan tener algún aumento del salario como promoción económica, se deja vigente un aumento del 3% sobre el salario base al cumplir el trabajador/a tres años en la empresa.

Las cantidades consolidadas o en vías de consolidación tendrán la consideración de condición más beneficiosa y a titulo de «Ad personam» teniendo el carácter de no absorbibles ni compensables por futuros aumentos salariales quedando por tanto su porcentaje inalterable.

Articulo 27. Anticipos.

Todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos a cuenta, hasta un máximo del 90 % de los salarios efectivamente devengados.

Articulo 28. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de los salarios acordados en la tabla salarial del anexo I y la antigüedad correspondiente si la hubiere, excluida la manutención.

Las referidas gratificaciones serán satisfechas los días 15 de Junio y 15 de Diciembre.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de 15 días de salario base, tabla salarial del anexo I y antigüedad si la hubiere, excluyéndose la manutención, que se abonarán una con motivo del 1 de Mayo (fiesta del trabajo) y otra el 15 de Septiembre.

Quien empiece o termine la relación laboral en la empresa en el transcurso de un año, percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes al tiempo de trabajo, para lo cual la fracción de mes se computará como mes completo.

Articulo 29. Servicios Extras.

Las empresas se comprometen a contratar este tipo de servicios a trabajadores/as en paro, registrados en la Oficina de Empleo e inscritos como profesionales de hostelería.

Las retribuciones de estos servicios se establecen en base a las siguientes tablas:

• Servicios extras	51,71 €.
• Montaje	9,98 €.
• Desmontaje	9,98 €.

Articulo 30. Manutención Y Alojamiento.

La asignación asistencial de manutención se fija en la cantidad de 29,86 € mensuales, en el año 2.008.

El alojamiento lo facilitará la empresa a aquellos trabajadores/ as que tengan derecho a dicho alojamiento.

Estos conceptos se abonaran en las empresas que mencionaba la Antigua Ordenanza laboral de Hostelería de 1974, en su anexo III.

Los representantes de los trabajadores/as velarán porque las comidas reúnan las condiciones necesarias.

Articulo31. Plus De Transporte.

El plus de transporte al centro de trabajo, de carácter extrasalarial, se fija en la cantidad de 75,43 €, mensuales para todas las categorías profesionales, que se abonará por mes efectivamente trabajado, para compensar el desplazamiento que haya de realizar el trabajador/a.

Articulo 32. Desgaste De Herramientas.

Las empresas que no faciliten a sus trabajadores los útiles o herramientas de trabajo y fueran propiedad de estos, abonarán en compensación por su desgaste

la cantidad de 8,14 € mensuales.

Este plus no tendrá carácter salarial.

Articulo 33. Desplazamiento Extrarradio.

En las empresas con más de dos centros de trabajo y que uno de ellos estuviera situado fuera del casco urbano la empresa incrementara a los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo fuera del casco urbano, el plus de transporte del articulo 31 en un 50%, salvo que el salario de dicho trabajador se haya establecido específicamente entendiendo dicha circunstancia por encima de lo pactado en el presente convenio.

Cuando el lugar de trabajo esté situado fuera del casco urbano y el medio de transporte sea a cargo de la empresa, se fijará de común acuerdo entre ésta y los representantes de los trabajadores el lugar de salida y llegada. En caso de desacuerdo, coincidirá con la última parada de autobuses en la dirección del centro de trabajo.

Articulo34. Revisión Salarial.

Para el año 2008 se acuerda un incremento salarial del IPC real de dicho año sobre las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2007 y sobre los conceptos incluidos en los artículos 29, 30, 31,32. A tal efecto ya se ha aplicado en cada uno de los artículos mencionados y en el anexo I un incremento del 4%. Con fecha 31 de diciembre de 2008 se revisaran los conceptos antes mencionados garantizándose un incremento igual a la cifra que resulte exceder el IPC real, a dicha fecha, del porcentaje del 4 %.

En el supuesto de que el IPC resultante a 31 de diciembre fuera inferior al 4 % la diferencia porcentual se entenderá a cuenta de la subida salarial fijada para el 2009.

Para el año 2009 se aplicará sobre los conceptos mencionados un incremento igual al IPC real más 0,25% y para el año 2010 se aplicará sobre los conceptos mencionados un incremento igual al IPC real más 0,50%, revisándose anualmente a 31 de diciembre de forma que se garanticen dichos incrementos cada año

Estas revisiones salariales se efectuarán en su caso sobre cada uno de los siguientes conceptos:

• Servicios extras montajes y desmontajes (art. 29)

• Manutención y alojamiento (art. 30)

• Plus de Transporte (art. 31)

• Desgaste de herramientas (art. 32)

• Salarios base (anexo I)

Los incrementos salariales derivados de estas revisiones deberán abonarse en los 30 días siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

No obstante los atrasos derivados de los incrementos salariales que se establecen en este convenio con efectos desde el 1 de

Enero de 2008 deberán abonarse en los 30 días siguientes a la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Pudiendo las empresas fraccionar el pago de dichos atrasos en dos pagos del 60% el primero y 40 % el segundo haciendo efectivo el primer importe en los 30 días siguientes a la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y el segundo importe dentro de los siguientes 30 días a dicho termino anterior y previa comunicación a la comisión paritaria.

El fraccionamiento del pago de los atrasos mencionados no se podrá realizar cuando se trate de trabajadores que en el momento de generarse la obligación de pago ya no estén en la empresa, debiéndose satisfacer los atrasos de una sola vez.

Articulo 35. Porcentajes.

El extinguido plus de porcentaje se mantendrá en los términos del convenio colectivo de 4 de mayo de 1995 para los que aun lo vinieran percibiendo, hasta que la cuantía del salario base de cada trabajador supere la suma de salario base mas plus por supresión de porcentaje establecido en el convenio de 1995

Articulo 36. Derechos Y Garantías Sindicales.

1º) Los miembros de los Comités de Empresas o Delegados de personal, dispondrán de una reserva de hasta 45 horas laborales al mes, para faltar al trabajo en donde presten sus servicios en los siguientes casos:

A. Asistencia a Congresos, asambleas y en general a cualquier clase de reuniones que fueran reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales o por órganos de la administración en atención a su condición sindical.

B. Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por las Centrales Sindicales a los que fueran convocados para su capacitación.

C. Actos de gestión que deban realizar por encargo de los órganos de gobierno sindicales o por obligaciones de sus actividades específicas. Con cargo a la

reserva de horas antes citada, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores/as y técnicos de la categoría o grupo profesional que represente, sobre asuntos de interés directo laboral o sindical. Dicha comunicación se efectuará de modo que no perturbe la normalidad del proceso productivo y con conocimiento previo del Empresario. No se incluirán en el cómputo de las horas, las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Empresario o de la Dirección de la empresa.

Durante el periodo de Negociación de los Convenios de Hostelería, los representantes de los trabajadores/as (comités o Delegados de Personal) con el fin de facilitar la mayor información en Asamblea y reuniones por las centrales sindicales convocantes, dispondrán de las horas necesarias aunque excedan del número fijado en el primer párrafo de este artículo.

El tiempo de ausencia en las circunstancias señaladas, tendrán la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y se abonará con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. En todo caso deberá justificarse ante el empresario el motivo de la falta y el tiempo empleado, anunciándolo con la posible antelación.

2º) Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes se reconocen a los Comités o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

A. Ser informados por la dirección de la empresa, sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en el supuesto de despido.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

Podrán pactarse en cada empresa la acumulación de horas entre los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Los trabajadores/as, sean o no miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que ostenten cargos de responsabilidad en la Comisión Ejecutiva, dispondrán de 30 horas laborales al mes, para faltar al trabajo donde prestan sus servicios, con un límite de dos trabajadores y en los casos y condiciones establecidas en este articulo.

Si por disposición legal se estableciera a favor de los Comités o Delegados de

Personal de los trabajadores, facultades más amplias que las reconocidas en el presente convenio, dichas facultades se harán extensivas a las aquí convenidas.

Articulo 37. Derecho De Asamblea.

Siempre que sea solicitado por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal o de la mayoría simple de la plantilla, avisando con la debida antelación, salvo casos de reconocida ausencia, las empresas facilitarán el derecho de asamblea en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

Articulo 38. Local Sindical.

En las empresas o centros de trabajo con un censo de 50 o más trabajadores/as se pondrá a disposición de estos y en concreto de los representantes legales de los trabajadores o trabajadores en su defecto, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse libremente con sus representantes.

Articulo 39. Sindicatos.

En aquellas empresas con un mínimo de 10 trabajadores/as en la que estén acreditados una afiliación mínima del 10% a un determinado sindicato, se reconocerá al mismo como elemento básico y constitucional para afrontar a través de él, las necesarias relaciones entre trabajador/a y empresario.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/ as a sindicarse libremente: admitirán que todos los trabajadores/ as afiliados a un sindicato, puedan realizar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a que se esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Articulo 40. Tablón De Anuncios Y Publicidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, deberán tenerlo expuesto en sus centros de trabajo en lugar visible y de fácil acceso. Igualmente permitirán, que junto al mismo puedan exponerse, por los representantes de los trabajadores/as, hojas que desarrollen, aclaren o expliquen todos o cada uno de los artículos del convenio.

También se dará publicidad a las nuevas contrataciones conforme estas se vayan publicando.

Se podrá dar publicidad a cualquier información de carácter laboral o sindical con conocimiento del empresario, por estos mismos representantes.

CONDICIONES SOCIALES

Articulo 41. Licencias Retribuidas.

El trabajador/a, previo aviso y comunicación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales, en caso de matrimonio.

B. Por nacimiento de hijos o muerte de hijos, cónyuge o persona con la que conviva, 4 días. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días: si por tales motivos el trabajador/a ha de realizar un desplazamiento, el plazo será de 5 días. en caso de intervención quirúrgica con hospitalización de al menos un día de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o de afinidad, 2 días

C. Por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador/a o padre o madre, 2 o 3 días, según la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador/a, o en otra localidad de la provincia o fuera de los límites de la misma respectivamente.

D. Dos días por el traslado de su domicilio habitual.

E. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo antes citado, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en la empresa.

F. Para realizar funciones sindicales o en representación del personal en los términos establecidos legalmente.

G. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia durante la jornada de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer si lo desea, podrá sustituir este derecho por una reducción al final de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

H. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo, algún menor de 8 años o minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

I. A partir del 1 de enero de 2009 los trabajadores, siempre que acrediten más de

seis meses de contratación en la empresa, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, un día al año por asuntos propios, para atender personalmente asuntos propios, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal del trabajador.

Para su disfrute, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos, 72 horas. No podrá coincidir este día de asuntos propios en festivos ni puentes.

Solo podrá hacer uso del mismo en igual tiempo una persona dentro de cada departamento en la empresa.

Articulo 43. Incapacidad Temporal.

Si la función que corresponde realizar al trabajador durante el tiempo que se encuentre dado de baja por enfermedad o accidente, fuera desempeñada por los compañeros del mismo, la empresa, estará obligada, siempre que aquel llevara en la empresa un mínimo de seis meses a satisfacerle, durante un período máximo de doce meses, el complemento necesario para que computado lo que perciba con su cargo a la Seguridad Social por prestación económica de I.T. alcance el 100% del salario fijo que le corresponda.

En el supuesto de que la empresa sustituya al accidentado o enfermo con un trabajador interino, aquella sólo estará obligada a satisfacer al accidentado o enfermo, el complemento del párrafo anterior cuando éste llevara a su servicio más de diez años y tan sólo a partir de ocho días de baja y durante un mes.

El complemento del 25% para alcanzar el 100% del salario fijo al que se refieren los dos párrafos anteriores no será satisfecho por la empresa durante los dos primeros meses de I.T. en los casos de enfermedad salvo que el trabajador hubiera necesitado de intervención quirúrgica u hospitalización, o haya sufrido daños físicos que le impidan desempeñar la actividad habitual, en cuyo caso se le abonaría el complemento antes mencionado. Antes de efectuar el descuento, se notificará a la Comisión Paritaria que podrá emitir resolución vinculante.

Articulo 44. Seguro De Accidente De Trabajo.

Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro de veinticuatro mil euros (24.000 €), para el caso de muerte por accidente, que tenga lugar durante la jornada de trabajo y 2 horas antes y después de dicha jornada y de veintisiete mil euros (27.000 €) para el caso de invalidez permanente, total o absoluta, y que tenga lugar durante la jornada de trabajo y dos horas antes y después de dicha jornada.

La cobertura de este seguro alcanza todo tipo de accidentes que puedan sufrir los

asegurados con motivo y ocasión de los servicios que presten al contratante y que produzcan muerte, invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo.

En caso de muerte tendrán derecho al cobro de este seguro:

1. Cónyuge o persona con la que conviva.

2. Hijos si los hubiese.

3. Madre o padre del fallecido/a.

4. Hermanos/as.

Las empresas que incumplan esta obligación, resultarán directamente obligadas al pago de la indemnización que determinará este seguro.

Articulo45. Subsidio Por Defunción.

El subsidio de defunción para los trabajadores/as fijos en plantilla, consistente en trescientos euros (300 €), será percibido por los familiares del trabajador/a fallecido según el siguiente orden: viuda/o, hijos, y familiar que viviesen con él habitualmente, sea cualquiera el grado de parentesco.

Articulo 46. Excedencias

Además de las excedencias reguladas en el Estatuto de los trabajadores los trabajadores del sector podrán acogerse a las excedencias especiales con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación que se establecen a continuación:

Los trabajadores/as que sean elegidos para cargos públicos de carácter político y los trabajadores/as que sean elegidos para cargos sindicales de ámbito estatal, regional o provincial, podrán acogerse a esta excedencia especial que comporta la reserva del puesto de trabajo para el momento que concluya la situación que lo motive. El aviso para el reintegro en la empresa se efectuará dentro de los 15 días siguientes al de la fecha del mismo.

Excedencias especiales

A. Aquellos trabajadores/as que en la entrada en vigor del presente convenio, tengan acreditado como mínimo dos años de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial por el tiempo no superior a un año, con reserva del puesto de trabajo y con la garantía de reincorporación al término de la misma. Esta excedencia especial se concederá siempre que no sea para trabajo en la industria de hostelería de la misma localidad, pudiendo hacerlo en otra localidad diferente en la que se encuentre su empresa donde prestaba sus servicios. La empresa estará obligada a conceder dicha excedencia, siempre que

el trabajador/a cumpla los requisitos establecidos en este artículo, en el plazo, máximo de 30 días a partir de su notificación.

Una vez notificado el reingreso, este deberá reintegrarse a la empresa dentro de los 15 días siguientes a la fecha prevista del término.

B. Aquellos trabajadores/as que en la entrada en vigor del presente convenio, tengan acreditado como mínimo cinco años de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial por el tiempo no superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo y con la garantía de reincorporación al término de la misma Esta excedencia especial se concederá siempre que no sea para trabajo en la industria de hostelería de la misma localidad, pudiendo hacerlo en otra localidad diferente en la que se encuentre su empresa donde prestaba sus servicios. La empresa estará obligada a conceder dicha excedencia, siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos establecidos en este artículo, en el plazo, máximo de 30 días a partir de su notificación. Una vez notificado el reingreso, este deberá reintegrarse a la empresa dentro de los 15 días siguientes a la fecha prevista del término.

C. Aquellos trabajadores/as que en la entrada en vigor del presente convenio, tengan acreditado como mínimo dos años de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial por el tiempo no superior a dos años para cuidado de hijos, con reserva del puesto de trabajo y con la garantía de reincorporación al término de la misma.

La excedencia regulada en los apartados A) y B) sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia en el caso A) y tres años desde el final de la anterior excedencia en el caso B).

En caso de que la excedencia se hubiera concertado por una duración inferior al plazo máximo previsto en los párrafos anterior, podrá prorrogarse, por una sola vez, siempre que se preavise a la empresa con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento del período inicialmente acordado.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa solicitasen hacer uso de este derecho en periodos coincidentes el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Articulo 47. Conciliación Vida Laboral Y Familiar

En lo no previsto expresamente en el articulado del presente convenio en orden a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

Articulo 48. Indemnización Por Vinculación Al Sector

Con el fin de premiar la permanencia y vinculación a la empresa, se establece una indemnización a favor de aquellos trabajadores que cesen en la empresa al cumplir entre 60 y 64 años y que lleven como mínimo en la misma empresa 15 años:

Este premio de vinculación seguirá el siguiente criterio:

1. Al cumplir los 64 años de edad, 2 meses de salario base más antigüedad.

2. Cese a los 63 años de edad, 4 meses de salario base más antigüedad.

3. Cese a los 62 años de edad, 5 meses de salario base más antigüedad.

4. Cese a los 61 años de edad, 6 meses de salario base más antigüedad.

5. Cese a los 60 años de edad, 7 meses de salario base más antigüedad.

En todos los casos, las cantidades antes citadas se incrementarán en un mes más por cada 5 años de servicio o fracción de 30 meses, que excedan de los 15.

Salud laboral

Articulo 49º Derecho A La Protección Frente A Los Riesgos Laborales

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El empresario realizara la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuanta medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en cumplimiento de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

3.- Los menores de diecisiete años no podrán usar máquinas picadoras, serradoras o cortadoras instaladas para su uso en la cocina.

4.- En todos los centros de trabajo habrá armarios, taquillas o colgadores que permitan guardar la ropa así como los elementos necesarios para el aseo.

5.- Se crea la figura del coordinador-asesor de Prevención de riesgos laborales. A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y en base al V Acuerdo de concertación Social de Andalucía por el que se crea la figura del coordinador-asesor, ambas partes negociadoras acuerdan su implantación en el ámbito sectorial al que se extiende el presente convenio colectivo.

Cada una de las partes negociadoras, representantes de los trabajadores y empresarios designaran dos coordinadores-asesores por la provincia, es decir dos por Hostecor, uno por UGT y uno por CCOO, quienes desarrollaran sus funciones durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Serán funciones de los coordinadores-asesores:

A. El asesoramiento, la información y la formación en materia de riesgos laborales.

B. Atenderán los programas de Prevención para PYMES que se acuerden

C. Elaboraran la memoria anual e informes que estime necesarios la Comisión Paritaria del Convenio.

Tales actuaciones serán vinculantes y afectaran a todas las empresas afectadas por el Convenio colectivo.

Los coordinadores-asesores forman parte de la Unidad de Prevención incardinada en el Instituto Andaluz para la Prevención de Riesgos laborales. Su nombramiento corresponde al Instituto a propuesta de las partes negociadoras. A tal efecto, representantes de los trabajadores y de los empresarios se comprometen a solicitar formalmente su nombramiento al Instituto Andaluz en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio colectivo.

Articulo 50. Sistema De Resolución De Conflictos Colectivos Laborales De Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

Articulo 51. Jubilación Parcial.

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia:

Artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio,por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social modificado por la LEY 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social; artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial. (BOE de 27 de noviembre) y artículos 8 a 17 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Comisión especial sobre clasificación profesional.

Comisión especial de control de subcontratación.

Las partes firmantes en el seno de la Comisión paritaria de convenio colectivo se comprometen a constituir en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio dos Comisiones especiales, formada cada una por los miembros que la misma acuerde, a fin de la primera de ellas estudiar la adaptación de la clasificación profesional establecida en el Convenio al nuevo sistema establecido en el III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería, y la segunda de ellas para elaborar un informe sobre control de subcontrataciones en establecimientos hoteleros. Estas comisiones elevarán sus conclusiones a la

Comisión Paritaria con el fin de que ésta acuerde incorporar sus propuestas al contenido del próximo Convenio colectivo.

Clausulas adicionales

1º- Absentismo laboral y producción.

Ambas partes conscientes de lo que representa el absentismo para las empresas y trabajadores acuerdan promover las condiciones que lo eviten por causas infundadas. Igualmente acuerdan y reconocen que el incremento de la producción se debe a la combinación óptima de varios factores que fundamentalmente son:

1. Así pues, con la intención de incrementar la producción en la medida de lo posible, la parte empresarial y social, por medio de los órganos de dirección y representación respectivos, en el ámbito que a cada uno corresponda, acuerdan:

2. El estudio de todos los niveles de la problemática del sector, y de cada

empresa en concreto (organización del trabajo, condiciones del mismo, etc.).

3. Eliminar las normativas antiguas y escasas que impidan las mejorías de las condiciones de trabajo.

4. La formación individual y colectiva en aquellos temas que sean propios y accesibles para encontrar una solución o respuesta seria y realista.

2. Subrogación convencional en colectividades.

Garantías por cambio de empresario.

Preámbulo:

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directivas 77/187/CEE, de 14 de febrero, y 98/50/CEE, de 29 de junio, que modifica la anterior, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial al en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

La doctrina legal del Tribunal Supremo, contenida en diversas Sentencias de su Sala de lo Social, ha venido exigiendo como requisito que ha de concurrir para que opere la subrogación empresarial prevista en el art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configurados de la infraestructura de la explotación, de modo que la mera sucesión en una actividad empresarial o de servicios no integra el supuesto de hecho del art. 44 anterior, si no va acompañado de la transmisión de una estructura o soporte patrimonial dotado de autonomía funcional.

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzca supuestos de subrogación empresarial, aún cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias.

En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dichas

Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51,1 y por el 49,1) g, así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo

10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del sector de la Hostelería y el Turismo, para una mejor y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

El presente Capítulo del ALEH tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de Colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente Capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicadas, de acuerdo con lo siguiente:

A. Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

B. Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado el artículo 44 del T.R.E.T., los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del T.R.E.T. en todo lo no estipulado en el presente acuerdo. No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

II. Ámbito de aplicación

1. Se entiende por servicio de Colectividades, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones de cocina del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad y mediante personal propio, dichos alimentos en los comedores habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una

contraprestación. Así mismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios de Bares, Cafeterías o restauración prestados en virtud de concesiones administrativas.

2.- A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Trabajadores afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del art. 1 del E.T. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, - ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el epígrafe 4.

En definitiva serán trabajadores afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro. Empresa Principal o Cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio; con independencia de que sea propietario o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

Empresa Cedente: cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Empresa Cesionaria: lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Comensal: Sujeto al que van destinados los servicios de Hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

III. Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación,

comercialización o producción de las actividades de Hostelería, ó partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiendo por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil>, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión «mortis causa».

b) Sucesión de contratas, Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones Administrativas operará el presente Capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen asimismo:

1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

2. Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de loa Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestado servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio. Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

3. La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido este por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

IV Adscripción del personal

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el epígrafe III, los trabajadores de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores fijos discontinuos, con antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la

misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

V. Aspectos Formales de la Subrogación

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Acuerdo.

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los 5 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

• Certificación por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

• Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

• Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

• Fotocopia de los TC-l, TC-2 y TC2/l de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

• Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.

• Trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

• Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

• Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores previsto en el epígrafe VIII.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores. Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en la Disposición Adicional Segunda, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vinculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios accionistas, administradores o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

VI. Contenido de la protección.

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos.

No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores.

3. En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cuál sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comida y bebidas, aún cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un período de 12 meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho periodo no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el convenio Colectivo

que resulte de aplicación.

En cualquier caso, aquellos trabajadores que no se encuentren afectos por subrogación, y sean de nueva incorporación a la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a) La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales.

En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será esta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

VII. Garantías de los representantes de los trabajadores

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

VIII. Derechos de Información y Consulta

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

• La fecha cierta o prevista del traspaso.

• Los motivos del mismo

• Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores

• Las medidas previstas respecto de los trabajadores.

• La relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos en

supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

• La relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial.

• TC2 de los 4 últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador afectado respecto a su contrato individual.

Disposiciones Transitorias

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75%), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores de los centros afectados por la redistribución, en 1.05 términos previstos en el presente acuerdo.

De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa.

Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Disposiciones Adicionales

La interpretación, y resolución de las discrepancias que se susciten en relación a la aplicación del presente Capitulo será competencia de la Subcomisión de Restaurantes, Cafeterías y Bares, emanada de la Comisión Paritaria del ALEH

Modificación anexo I. Tablas salariales

Habida cuenta de la implantación en el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo de establecimientos de hostelería de cinco estrellas, durante el año 2008 se aplicará a estos establecimientos la tabla salarial A, correspondiente a establecimientos hosteleros de 4 estrellas o tenedores.

A partir de 1 de enero de 2009 se crea una nueva tabla salarial para establecimientos de cinco estrellas, que se establecerá tomado como referencia y aplicando un incremento de porcentaje a cada categoría salarial igual a incrementar el salario a 31 de diciembre de 2008 del grupo IV en cuatro estrellas en 20 euros.

Anexo II. Clausula de descuelgue

Las empresas que por razones económicas pretendan hacer uso del descuelgue del convenio, deberán comunicarlo a la Comisión

Paritaria del mismo en un plazo no superior a 30 días a contar desde el siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Junto con la solicitud, se adjuntarán los balances económicos de los dos últimos ejercicios, más las previsiones del año en curso, las cuentas registradas así como un plan de viabilidad de la empresa en el que se justifique el descuelgue que se solicita.

La representación sindical en la empresa o en caso de que esta no existiera, los trabajadores y trabajadoras de la misma, emitirán un informe sobre la procedencia e improcedencia del descuelgue solicitado. Este informe deberá adjuntarse necesariamente a la solicitud de descuelgue. De estimar la procedencia del descuelgue, ello permitirá suspender la aplicación de los incrementos económicos del nuevo convenio hasta tanto se pronuncie la comisión paritaria. Esta suspensión deberá comunicarse igualmente a la comisión paritaria.

Tras el estudio de la documentación, la comisión paritaria deberá pronunciarse respecto a la solicitud de descuelgue. De aprobarse el mismo, fijará el periodo durante el cual esta será efectivo, la cuantía del descuelgue y los mecanismos de control que estime pertinentes. Así mismo, fijará la forma en la que se deberá producir el posterior cuelgue a las mismas condiciones generales que rijan en el convenio colectivo.

El pronunciamiento de la comisión paritaria será vinculante, sin que quepa contra el mismo recurso alguno.

En cualquier caso, la comisión paritaria dispondrá para su pronunciamiento de un plazo máximo de dos meses, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En caso de desacuerdo de la comisión paritaria el delegado de trabajo nombrará, a petición de la comisión paritaria, un árbitro para resolución definitiva de la petición de descuelgue del convenio y esta resolución será vinculante en su totalidad para todas las partes.

TABLA SALARIAL
CONVENIO HOSTELERÍA

NIVEL I	A/ 2008	B/ 2008
Jefe Recepción	1056,28	1036,33
Jefe Cocina	1056,28	1036,33
Jefe de Comedor o Maitre	1056,28	1036,33
Jefe de Economato o Admin	1056,28	1036,33
Jefe de Sala	1056,28	1036,33
Jefe de Personal	1056,28	1036,33
Jefe de Mantenimiento	1056,28	1036,33
Primer Conserje	1056,28	1036,33

Primer Encarga.Mostrador	1056,28	1036,33
Contable General	1056,28	1036,33
Disc-Jokey	1056,28	1036,33
Gobernanta	1056,28	1036,33
Jefe de Administración	1056,28	1036,33
Jefe de Catering	1056,28	1036,33
NIVEL II		
Segundo Jefe de Cocina	1036,33	1016,28
Segundo Jefe de Comedor	1036,33	1016,28
Segundo Jefe de Recepción	1036,33	1016,28
Segundo Conserje de noche	1036,33	1016,28
Segundo Conserje	1036,33	1016,28
Segundo Jefe Administrativo	1036,33	1016,28
Segundo encarg.Mostrador	1036,33	1016,28
Segundo encarg.Economato	1036,33	1016,28
Jefe Repostero	1036,33	1016,28
Mayordomo de pisos	1036,33	1016,28
Subgobernanta	1036,33	1016,28
Segundo Jefe de Sala	1036,33	1016,28
Jefe comercial	1036,33	1016,28
NIVEL III		
Jefe de Partida	976,33	956,31
Jefe de Sector	976,33	956,31
Jefe de Sala de Catering	976,33	956,31
Recepcionista	976,33	956,31
Cajero	976,33	956,31
Contable	976,33	956,31
Encargada de lencería	976,33	956,31
Manocorrientes	976,33	956,31
Oficial Repostero	976,33	956,31
Oficial Administrativo	976,33	956,31
Dependiente	976,33	956,31
Barman	976,33	956,31
NIVEL IV		
Cocinero	956,31	948,28
Cafetero	956,31	948,28
Camarero/a Bar	956,31	948,28
Camarero/a Sala Fiesta	956,31	948,28
Chófer	956,31	948,28
Mecánico	956,31	948,28
Calefactor	956,31	948,28
Jardinero	956,31	948,28
Fontanero	956,31	948,28
Carpintero	956,31	948,28
Electricista	956,31	948,28
Pintor	956,31	948,28
Tapicero	956,31	948,28
Panadero	956,31	948,28
Albañil	956,31	948,28
Bodeguero	956,31	948,28
Telefonista	956,31	948,28
Sumelier	956,31	948,28
Socorrista	956,31	948,28
Comercial	956,31	948,28
Supervisor de Catering	956,31	948,28
Supervisor de Colectividades	956,31	948,28
Relaciones Públicas	956,31	948,28
Conductor Equipo de Catering	956,31	948,28
NIVEL V		
Ayudante de cocina	948,28	940,33
Ayudante de Repostería	948,28	940,33
Ayudante de Recepción	948,28	940,33
Ayudante de Conserje	948,28	940,33
Ayudante de Bodeguero	948,28	940,33
Ayudante de Cafetero	948,28	940,33
Ayundate de Camarero	948,28	940,33
Ayudante de Economata	948,28	940,33
Ayudante de Dependiente	948,28	940,33
Ayudante de Calefactor	948,28	940,33
Ayudante de Jardinero	948,28	940,33
Ayudante de Albañil	948,28	940,33
Ayudante de Fontanero	948,28	940,33
Ayudante de Carpintero	948,28	940,33
Ayudante de Electricista	948,28	940,33
Ayudante de Pintor	948,28	940,33

Ayudante de Administración	948,28	940,33
Auxiliar de Caja	948,28	940,33
Auxiliar de Factoria	948,28	940,33
Camarera de Pisos	948,28	940,33
Taquillero	948,28	940,33
Ordenanza de Salón	948,28	940,33
Portero de Noche	948,28	940,33
Recibidor de Salas de Fiestas	948,28	940,33
Guardarropa	948,28	940,33
Pinche	948,28	940,33
Fregador/a	948,28	940,33
Marmitón	948,28	940,33
Ascensorista	948,28	940,33
Vigilante	948,28	940,33
Portero de Servicios	948,28	940,33
Mozos de Equipaje	948,28	940,33
Mozos de Habitaciones	948,28	940,33
Planchador/a	948,28	940,33
Limpiador/a	948,28	940,33
Botones	948,28	940,33
Personal de lencería	948,28	940,33
Prepa/Montador de Catering	948,28	940,33
Ayudante de Equi.Catering	948,28	940,33
NIVEL VI		
Aprendices	636,30	636,30
COMPLEMENTO SALARIAL		
Plus Transporte	75,43	75,43
Plus Uniformidad		
Plus Degaste Herramtas.	8,15	8,15
Plus Manutención y Alojat.	29,86	29,86
Serv. Extras	51,71	51,71
Montaje	9,98	9,98
Desmontaje	9,98	9,98

Salarios «A» establecimientos de 4 ó 3 estrellas o tenedores.
Salarios «B» establecimentos de resto de establecimientos.
Hay varias firmas.