



CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

Código convenio: 2300425.

En el expediente al margen referenciado, ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial para Hostelería de la Provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 11 de julio de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 11 de julio de 2005, y de conformidad con lo establecido en los artículos 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de

Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 11 de julio de 2005. El Delegado Provincial de Empleo, DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 11 de julio de 2005. El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Asistentes:

Presidente:

Don Manuel María Martos Rubio.

Representación empresarial:

FTH de la Provincia de Jaén:



Don Luis Carlos García Sánchez.

Don Pedro Antonio García Rodríguez.

Don Julio Olid Claver.

Doña Clotilde Ortega Espejo.

Doña Lucía Espinosa Campos.

Don Antonio Chanivet Páez.

Don Juan Manuel Camacho Bueno.

Don Manuel Zafra Real.

Don José Moreno Molina.

Don Juan Bermúdez Villargordo.

Don Luis Carlos Martínez Torrero (Asesor).

Don Alfonso Sánchez Herrera (Asesor).

Don Pedro Antonio Montoro García (Asesor).

Representación social:

Don Bartolomé Muñoz Parra (U.G.T.) (Asesor).

Doña Francisca Martínez Granero (U.G.T.).

Don Pedro Olmedo Morales (U.G.T.).

Don Juan de Dios Cañada Cabrera (U.G.T.).

Don Francisco Ruiz Ortega (U.G.T.).

Doña Encarnación Sánchez Hernández (U.G.T.).

Don Antonio Arjona Aguilera (U.G.T.) (Asesor)

D^ª. Gloria I. Pastor Relaño (C.C.O.O.).

Don Carlos Martínez Ming (C.C.O.O.).

D^ª. Antonia Peña García (C.C.O.O.).





Don Jesús Tato Fernández (C.C.O.O).

D^a. Ana Belén Cobo Armenteros (C.C.O.O.).

Don Pedro Pablo Vicente Torres (C.C.O.O.) (Asesor).

Acta.

En la ciudad de Jaén, siendo las 10 horas del día 11 de julio de 2005, en la sala de juntas del Servicio de Administración Laboral, se reúnen los señores relacionados al margen, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la actividad de Hostelería, designados respectivamente por la Federación Empresarial de los Gremios de Turismo y Hostelería y por las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (C.C.O.O.).

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad para llevar a efecto la negociación del Convenio de que se trata, y delegan al mismo tiempo para el momento en que lleguen a un acuerdo sobre el mismo, en el Presidente don Manuel María Martos Rubio, a fin de que eleve el texto del Convenio para los años 2005, 2006 y 2007 a la Autoridad Laboral, al efecto de su registro, publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Tras discusiones y deliberaciones sobre el objeto de la reunión, se aprueba, por acuerdo unánime de ambas partes, el texto articulado del Convenio que ha de regir las relaciones jurídico laborales en el sector durante los años 2005, 2006 y 2007, así como las tablas de salarios y otros Anexos que se unen a este acta.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión, siendo las 12 horas del día al principio indicado, extendiéndose de ella la presente acta que, previa su lectura y conformidad al contenido de la misma, es firmada al igual que el texto del Convenio, por todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Jaén, sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Se registrarán por este Convenio las empresas, establecimientos e instalaciones

dedicadas a la actividad de Hostelería, y que son las que se expresan a continuación:

- Hoteles, hoteles-apartamentos, residencias, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general.
- Empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de «catering» colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc.
- Cafés bares. Cafeterías, Cervecerías, Heladerías, Chocolaterías, Degustaciones, Salones de Banquetes y similares.
- Salas de Baile y Discotecas, Cafés- Teatro, «Tablaos» Flamencos y similares.
- Servicios de Comidas y Bebidas en Casinos, Bingos. Billares y salones recreativos.

Artículo 3. Ámbito personal.

Afecta este Convenio a las personas físicas y jurídicas que, comprendidas en el ámbito funcional, desarrollan su actividad de empresa en los establecimientos señalados en el artículo 2.º, y a l@s trabajadores/as de las mismas, así como a l@s que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en ellas.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia temporal del Convenio será de tres años. El presente Convenio entrará en vigor a la firma del Convenio, produciéndose los efectos económicos del mismo desde el día 1 de Enero de 2005, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2007, a cuya fecha se declara denunciado sin que haya de mediar denuncia expresa.

Las diferencias producidas en la aplicación del incremento salarial pactado podrán ser abonadas hasta finalizar el mes siguiente a la fecha de publicación del Convenio (o la Revisión-Actualización correspondiente), en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Ambas partes se comprometen a que en enero de 2008 se inicien las negociaciones del Convenio 2008, constituyéndose la comisión negociadora.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio será renovado si las partes así lo concertan.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor todo su contenido.



Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las empresas se comprometen a respetar las condiciones más beneficiosas que sobre las que se fijan en el presente acuerdo pudieran tener establecidas con sus trabajadores/as.

Artículo 7. Compensación y absorciones.

Las condiciones establecidas en el presente acuerdo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Artículo 8. Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación, con carácter supletorio, lo dispuesto en la vigente legislación laboral, y demás disposiciones complementarias y concordantes.

Artículo 9. Cláusula de descuelgue.

En los casos en que una empresa pudiera ver dañada su estabilidad económica a consecuencia de la aplicación del incremento retributivo en el presente Convenio, podrá no aplicar el mismo o, en su caso, un incremento inferior al pactado, reuniendo las siguientes condiciones y procedimientos:

1. Las empresas que han atravesado durante años o año anterior, dificultades económicas, que puedan constatarse de sus cuentas anuales y por ello precisan dejar de aplicar el incremento retributivo pactado en el Convenio, lo pondrán en conocimiento de los representantes legales de l@s trabajadores/as, o en su defecto, de l@s propi@s trabajadores/as de la empresa, dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, o en su caso, la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de la revisión salarial.

Transcurrido el citado plazo, caducará el derecho para acogerse a la presente cláusula.

Una vez efectuada la comunicación, a la que se deberá adjuntar la documentación acreditativa; balance, cuenta de resultados, memoria de situación y previsiones, o en su caso, y en su defecto, la documentación contable que sustituya a ésta (en este caso último solo de aplicación para empresas acogidas al sistema fiscal de módulos), así como si la hubiere, la propuesta correspondiente, abriéndose un plazo de negociación entre el/la empresari@ y l@s representantes legales de l@s trabajadores/as, de quince días con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales que en ningún caso supondrán un





descenso de los salarios que se vienen percibiendo por el personal de la empresa afectada, así como el período de tiempo de aplicación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del Convenio en su momento vigente.

Para aquellas empresas que carezcan de representación legal de l@s trabajadores/as, la empresa no sólo lo podrá en conocimiento de sus trabajadores/as, sino que al mismo tiempo en el de la Comisión paritaria del Convenio, celebrándose dichas negociaciones a presencia de la citada Comisión paritaria.

Si las negociaciones concluyen con acuerdo, éste se notificará a la Comisión paritaria del Convenio, sin cuya comprobación no podrá ser efectivo el acuerdo. Si no hubiere acuerdo, la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión paritaria que a su vez tratará de solventar las discrepancias.

Esta documentación, enunciada anteriormente, será la siguiente:

- a) Resultados de las cuentas de explotación de los tres últimos años.
- b) En su caso, copia del balance que se ajustará a la legislación o plan de contabilidad vigente.
- c) Para aquellas empresas sujetas al sistema fiscal de módulos, libros comprobantes de sus operaciones
- d) Plan de viabilidad que justifique la aplicación de un menor incremento salarial.
- e) Además aportaran dichas empresas la documentación económica que, en su caso, la Comisión paritaria considere necesaria para la acreditación de las causas de solicitud de esta cláusula.

2. En el supuesto caso de no llegar a acuerdos en la intervención de la Comisión paritaria, ésta designará un/a árbitr@ con cargo en la empresa solicitante, para que resuelva la cuestión planteada. Y de no conseguirlo dich@ árbitr@, resolverá el Juzgado de lo Social.

Cuando no existiera representación legal de l@s trabajadores/as en la empresa, se procederá conforme a lo establecido en el apartado 1 anterior, pero siempre a presencia de la Comisión Paritaria.

L@s representantes de l@s trabajadores/as vendrán obligad@s a mantener y tratar con la mayor reserva la información recibida, así como los datos a los que hayan accedido, observando el correspondiente sigilo profesional.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 10. Horarios de trabajo.



La fijación de los horarios de trabajo, así como el calendario laboral, será negociado entre la Dirección de la empresa y l@s representantes de l@s trabajadores/as.

Si por necesidades organizativas la empresa necesitara realizar alguna modificación sobre los horarios y/o calendarios, lo comunicará con el visto bueno del/a representante de l@s trabajadores/as, si l@ hubiera. En caso de no existir representación será con l@s mism@s trabajadores/as.

La empresa dispondrá los mecanismos necesarios para que quede constancia de los horarios de entrada y salida de cada un@ de sus operari@s bien por medios mecánicos o manuales, facilitando semanalmente copia al trabajador/a que lo solicite.

El Calendario Laboral se negociará el último trimestre del año anterior a su vigencia.

Artículo 11. Jornada laboral.

La Jornada laboral tendrá una duración máxima, para l@s trabajadores/as afectad@s por el presente Convenio de 1.764 horas anuales de trabajo efectivo.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, se establece una bolsa de trabajo irregular de 300 horas para el año 2005; 325 horas para el año 2006 y 350 horas para el año 2007, que se podrá aplicar, en jornada de 9 horas diarias como máximo y 45 horas semanales, en prolongación de jornada. El resto del año, la jornada tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, con una duración máxima de 8 horas diarias.

Para aprovechar la bolsa de horas de trabajo irregular se establece la posibilidad de establecer una jornada máxima de cincuenta horas semanales a razón de diez diarias, siendo necesario para ello la autorización de la comisión paritaria, que será prestada por unanimidad, afectando esto a todo el sector hostelero de la Provincia de Jaén.

En Salas de Fiestas, Discotecas, «tablaos» flamencos y cafés Cantante, pizzerías, bocaterías, y comidas rápidas, se respetará la bolsa máxima de horas de trabajo irregular, pudiendo establecerse en viernes, sábados y vísperas de festivos.

Dichas horas irregulares se controlarán por escrito, a fin de que empresas y trabajadores/as puedan computarlas y habrán de ser comunicadas previamente y por escrito al/a trabajador/a. Dichas horas se compensarán de mutuo acuerdo entre las partes, bien por reducción de jornada o descansos.

La bolsa de horas será incompatible con el artículo 14, Fiestas abonables.

No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo con más de dos partes dentro de un período de doce horas.

Dichas horas irregulares se comunicarán al/a trabajador/a con quince días de antelación, y se compensarán, como máximo, dentro de las cuatro semanas siguientes a su realización.

Artículo 12. Descanso semanal.

Tod@s l@s trabajadores/as afectad@s por este Convenio disfrutarán efectivamente de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Los días festivos y no recuperables de cada año natural, siempre que el/a productor/a los trabaje o coincida con descanso semanal, y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de estas dos formas.

a) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuo en período distinto, a voluntad del/a trabajador /a, bien entendido que se acumularán a los mismos los preceptivos descansos semanales, siendo el número de días de descanso el resultado de multiplicar por 1,4 el número de días festivos.

b) Abonarlos con el 75% de recargo, junto con la mensualidad correspondiente.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal sujeto a este Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, ininterrumpidos, pudiendo fraccionarse en dos períodos, a solicitud del/a trabajador/a, no sustituibles por compensación económica. Tod@ aquel /la que no llevara trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho, le corresponderá parte proporcional.

En caso de que l@s trabajadores/as no hayan disfrutado sus vacaciones dentro del tiempo inicialmente previsto, la empresa estará obligada a comunicárselo a cada un@ de l@s Trabajadores/as, expidiéndoles certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre de mismo año, en la que inexcusablemente deberá figurar el nuevo período vacacional retribuido sustitutivo del no disfrutado, no admitiéndose en ningún caso compensación económica.

Las vacaciones serán retribuidas a razón del salario base, Plus de Convenio y antigüedad, si procede.

Artículo 14. Tiempo de descanso.

L@s trabajadores/as afectad@s por el presente Convenio, tanto en jornada partida como continuada, dispondrán de un tiempo de comida de cuarenta minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo, cuya retribución se



regulará de mutuo acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los trabajadores/as o, en su defecto con est@s últim@s. Dicho período se retribuirá como de trabajo y se computará como jornada laboral a todos los efectos.

Capítulo III. Clasificación profesional, movilidad y ascensos.

Artículo 15. Clasificación profesional y movilidad.

a) Clasificación profesional y movilidad funcional. Para la clasificación profesional y movilidad funcional será de aplicación el (ALEH III) III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería («Boletín Oficial del Estado» de 5 de mayo de 2005), así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado acuerdo.

b) Movilidad entre centros de trabajo de la misma localidad.

Si por necesidades técnicas, económicas u organizativas fuese necesario desplazar al/a trabajador/a a otro centro de trabajo de la misma empresa en idéntica localidad; esta circunstancia se mantendrá en su caso por el tiempo estrictamente necesario para cubrir la vacante que haya motivado dicho desplazamiento, nunca con carácter reiterativo o habitual y cíclico, de tal modo que se pretendiere por el empresario cubrir momentos punta de un centro con trabajadores/as de otro centro, todo ello sin perjuicio de los acuerdos a que pudieran llegar empresa y trabajadores/as.

Artículo 16. Trabajos de categoría superior.

En caso del que el/a trabajador/a hubiese de realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos sus conceptos.

Transcurrido un período de cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos dentro de un período de ocho meses consolidará la categoría.

Ello, claro, está, salvo que el/la empresari@, el/a trabajador/a, o sus representantes legales, pongan en marcha el proceso de ascenso recogido en el artículo siguiente.

Artículo 17. Ascensos.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones.

Se entenderá que existe vacante cuando un/a trabajador/a hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un/a



trabajador/a viniese realizando funciones de categoría superior más de cuatro meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados l@s representantes de l@s trabajadores/as para instar la convocatoria para cubrir la vacante. La plaza dejada vacante por el /la trabajador/a ascendid@ podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con treinta días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración.

La convocatoria que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que reunirán l@s aspirantes.

El mismo día del examen, con antelación de cuatro horas como máximo, se reunirá la comisión de valoración, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas. El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento.

La decisión se adoptará por mayoría simple y se harán públicas las puntuaciones obtenidas por cada un@ de l@s aspirantes. En caso de empate entro l@s miembros de la Comisión, ascenderá el más antiguo entro l@s de mejor puntuación.

El/a trabajador/a que hubiere realizado las labores de superior categoría en la forma establecida en al artículo anterior podrá optar a la plaza en las mismas condiciones que el resto de l@s trabajadores/as que se presenten al proceso de selección.

Artículo 18. Trabajos de categoría inferior.

Si por exigencias de trabajo, siempre con carácter transitorio, urgente y no reiterativo, se destinase a un/a trabajador/a a tareas pertenecientes a categorías profesionales inferiores a las que está adscrit@ conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 19. 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 60



por ciento de las horas contratadas.

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

Artículo 20. Contrato por circunstancias de la producción.

Contrato eventual por circunstancias de la producción. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción se ajustarán a lo previsto en el artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores. Por el presente Convenio colectivo se acuerda modificar la duración máxima de este contrato y el período dentro del cual se puede realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. El período máximo dentro del cual se podrán realizar estos contratos será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes de período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Cuando se celebre esta modalidad contractual con un/a mism@ trabajador/a, en más de una ocasión dentro del período citado de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar en ningún caso, los trece meses.

Artículo 21. Derecho a la información.

Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el/la trabajador/a, en un plazo no superior a diez días en cada centro de trabajo, al trabajador o la trabajadora, que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La contratación se hará por medio de la Oficina de Colocación, presentando las empresas los contratos en dichas oficinas, dentro de los veinte días desde el inicio de la relación laboral.

Los contratos se sujetarán, en cuanto sea posible al modelo oficial, siendo firmados y revisados por el comité de empresa o delegad@s de personal si lo hubiere especificándose claramente sus condiciones.

Artículo 22. Empleo.

Para favorecer la consecución del principio de estabilidad en el empleo, se reconoce el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijo a aquell@s trabajadores/as de la empresa vinculados a la misma por un contrato temporal.

Las partes firmantes del Convenio, en el ánimo de conseguir una mayor estabilidad del empleo se comprometen, a que el porcentaje de conversión de contratos eventuales en indefinidos en el sector de Hostelería alcance el 25% y para ello acuerdan constituir una comisión integrada por un/a representante de

cada Central Sindical y dos por la patronal. Que dentro del segundo semestre del 2005 realizará un estudio pormenorizado de las características de contratación del sector. Dicha Comisión presentará un informe de tal estudio a la Comisión Paritaria del Convenio. Dentro de la primera quincena del mes de enero de 2006. Convocándose una reunión de la misma dentro de la fecha citada al objeto de, tomar las actuaciones oportunas encaminadas a cumplir los objetivos que se planteen.

Artículo 23. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación a los sesenta y cuatro años de edad; de acuerdo con el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

Artículo 24. Servicios extras.

La parte empresarial firmante de este Convenio, acuerda y se compromete a la creación del censo de trabajadores de Hostelería en general, denominado Servicio Provincial de Contratación Hostelera (S.P.C.H.) dependiente de los Órganos de Gobierno de dicha patronal con participación del INEM y la autoridad laboral de la Junta de Andalucía dependiendo de los acuerdos que con ellos se puedan adoptar y se obligan a redactar el Reglamento de Servicio Provincial de Contratación Hostelera en el que tendrán cabida, sin exclusión l@s trabajadores/as del sector.

Elaborado ese censo, los servicios de aquellas empresas que oferten bodas, bautizos, etc., y no dispongan de personal suficiente lo harán con personal incluido en el citado censo.

El servicio extra se cotizará como día completo en la Seguridad Social, aunque su duración sea inferior a la jornada laboral diaria.

Los precios provisionales durante 2.005 de estos servicios serán los siguientes:

	Euros/Hora
Nivel 1.35	8,21
Nivel 1.40	8,90
Nivel 1.45	9,59
Nivel 1.50	10,27
Nivel 1.55	10,97
Nivel 1.60	11,65
Nivel 1.65	12,34
Nivel 1.70	13,03

En el plazo de treinta días a contar desde la firma de este Convenio, acuerdan convocar la oportuna paritaria que elaborará los estudios para el desarrollo de



este artículo.

Artículo 25. Servicios de bodas, banquetes, bautizos, etc.

Con el objeto de que, las empresas que se dedican a este tipo de actividad, vayan cubriendo estos servicios con personal vinculado a estas empresas, evitando con ello la contratación de extras, de tal modo que puedan acudir a los demás tipos de contratación legalmente existentes, se dejan sin efecto, respecto a estas empresas, las limitaciones establecidas en el artículo 11 de este Convenio. La citada eliminación lo será sin perjuicio de las limitaciones horarias que vienen establecidas con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la normativa que lo desarrolla.

Capítulo V. Formación.

Artículo 26. Contratos Formativos (En prácticas y para la Formación).

Para este tipo de contratos será de aplicación lo dispuesto en el (ALEH III) III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería («Boletín Oficial del Estado» de 5 de mayo de 2005), así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado Acuerdo (Dicha regulación se acompaña a este Convenio como Adenda I).

Artículo 27. Escuela de formación.

Como fomento de la cualificación profesional de l@s trabajadores/ as del Sector, es intención de las partes firmantes del presente Convenio facilitar e incentivar una adecuada formación profesional que se incorporará a esta actividad así como el perfeccionamiento y mejora de su cualificación a l@s que ya presten sus servicios, con la creación de una Escuela de Formación Profesional Permanente, buscando para ello la aportación y colaboración de los organismos e instituciones competentes.

Igualmente, y en este mismo sentido se coincide por ambas representaciones a la creación, de un carnet profesional que facilite la incorporación a l@s trabajadores /as a las empresas y la eliminación del intrusismo.

Con estos fines se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de las Centrales Sindicales firmantes y otr@s cuatro de la Federación Empresarial de Gremios de Turismo y Hostelería.

Esta Comisión Paritaria tendrá su primera reunión y confeccionará un calendario de actividades dentro del primer mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Se establece como obligatoria la participación de l@s trabajadores/as en aquellos cursos que le vengán determinados por las empresas.



Artículo 28. Contratación de personal con minusvalías.

Obligación de contratación a minusválid@s por las empresas.

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as, vendrán obligadas a que de entre ell@s, el 2% sean trabajadores/as minusválid@s. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a l@s trabajadores/as de la empresa.

Objetivos:

- Promover el empleo y lograr la mayor integración de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Características:

-Tod@s l@s trabajadores/as deben ser discapacitad@s y al menos un 60% de ell@s deben presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo.

Ayudas a la contratación:

Este tipo de contratación se incentiva en mayor grado para diferenciarla de la contratación de trabajadores/as que no tienen disminuida su capacidad funcional.

Requisito de l@s trabajadores/as:

1. Trabajadores/as con grado mínimo de reconocimiento de minusvalía igual o superior al 33%.
2. Estar inscritos en la Oficina de Empleo.

Requisitos de las empresas:

1. Cualquier empresa.
2. Cooperativas de trabajo asociado.
3. Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de est@s trabajadores/as por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo ser despedid@s sin causa justificada y, en caso de despido procedente deberán sustituirlos por otr@s trabajadores/as minusválid@s, beneficiándose de la cuota a la Seguridad Social por l@s substitut@s.
4. El incumplimiento de las obligaciones supondrá la devolución de las ayudas



recibidas. El cese voluntario del /a trabajador/a no tiene consideración de incumplimiento.

Duración: Indefinida.

Jornada: A tiempo completo o a tiempo parcial.

Trámites para formalizar el contrato:

-Oferta en la Oficina de Empleo.

-Contrato escrito en modelo oficial.

-Entrega a l@s representantes legales de l@s trabajadores/as de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días.

-Comunicación al Servicio de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su contratación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por l@s representantes legales de l@s trabajadores/as si l@s hubiere.

-Fotocopia de alta en la Seguridad Social.

-Certificado de minusvalía.

Incentivos a la Empresas:

-Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe de reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

-Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante la duración del contrato con las siguientes cuantías:

- 70% para cada trabajador/a contratado de cuarenta y cinco años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 90%.

- 90% por cada trabajador/a contratad@ mayor de cuarenta y cinco años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 100%. Deberán aportar en el momento de la cotización un Boletín anexo para reflejar las bonificaciones. Estas bonificaciones se mantendrán cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial.

-Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.



-Subvenciones para la formación profesional de l@s trabajadores/ as minusválid@s.

-Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuantía íntegra, la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores/as minusválid@s contratad@s por tiempo indefinido, experimentando durante el primer período impositivo indicado el 1998 respecto de la plantilla media de trabajadores/as minusválid@s del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

-Para el cálculo del incremento del promedio de plantillas se computarán exclusivamente l@s trabajadores/as minusválid@s año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

Exclusión de las bonificaciones:

Las subvenciones y bonificaciones no se aplicarán en los siguientes supuestos:

-Contrataciones realizadas con trabajadores/as que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido, así como en el supuesto de vinculación anterior del/a trabajador/a, con empresas a las que solicite de los beneficio haya sucedido

-Trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

Condiciones de readmisión por las empresas de sus propi@s trabajadores/as minusválid@s, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

Requisitos de l@s trabajadores/as:

-Trabajadores/as declarad@s en situación de incapacidad permanente parcial:

Si no afecta a su rendimiento normal tendrán derecho a reincorporarse al puesto que venía desempeñando antes de incapacitarse, si para ello no es posible se le mantendrá su nivel retributivo.

Si el empresario acredita la disminución en el rendimiento, le proporcionará un puesto adecuado a su capacidad residual, y si no existiera podrá reducirse proporcionalmente el salario, sin que esta reducción suponga más del 25% del mismo, y en ningún caso este podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, cuando se realice jornada completa.

Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobra su total capacidad, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de





trabajo originario si viniera ocupando un puesto de inferior categoría siempre que no hubiera transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se efectúa previa comunicación a la empresa y a los/as representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo competente.

-Trabajadores/as a quienes se le ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa.

Preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional si, como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, hubiera recobrado su plena capacidad laboral.

-Trabajadores/as a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa.

Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación continúan afectados de una capacidad permanente parcial tendrán preferencia absoluta a su readmisión en la última empresa, en la primera vacante que resulte adecuada a su capacidad laboral.

Obligaciones de l@s trabajadores/as y empresa:

L@s trabajadores/as con derecho a ser readmitid@s, deberán comunicarlo a la empresa y a l@s representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud de organismo correspondiente.

La empresa deberá poner en conocimiento de l@s trabajadores/as que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación, desde el momento en que el/a trabajador/a rechace un puesto de igual o inferior categoría si no hubieran obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

Ayudas:

En los supuestos de readmisión después de una declaración de incapacidad permanente total o absoluta o una incapacidad permanente, permanente, las empresas tendrán derecho a reducciones del 50% de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

Incentivos a las empresas:

1. Las empresas que contraten a jornada completa a trabajadores/as minusválid@s tendrán derecho a una reducción del 75% de las cuotas





empresariales a la Seguridad Social por contingencia comunes.

Dicha reducción será del 100% para el primer trabajador/a, siempre que no hayan tenido trabajador/a algun@ su servicio desde el 1 de enero de 2003.

2. En el supuesto específico de que se contrate a mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80% en caso de que sea mayor de dicha edad.

3. La empresa que contrate trabajadores/as minusválid@s podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección de personal de hasta 902 euros.

4. Por l@s trabajadores/as que hayan estado contratad@s en las empresas con posterioridad al 1 de enero de 2003.

5. A las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendentes, descendentes, y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del/a empresari@ o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con estos últimos.

Si durante la vigencia de las contrataciones realizadas, la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente expediente de regulación de empleo o por necesidad objetiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecte a menos de 10 trabajadores/as en empresas que ocupen a más de 100 trabajadores/as; del 10% del número de trabajadores/as en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores/as en empresas que ocupen 300 o más trabajadores/as, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de estas contrataciones debiendo ingresar a partir del momento en que se haya producido la amortización, las cuotas empresariales establecidas con carácter general.

Incentivos a la transformación de estos contratos indefinidos:

Por la transformación en contrato a jornada a tiempo completo o a tiempo parcial en el modelo oficial correspondiente al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, las empresas podrán percibir los siguientes incentivos:

1. Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado al tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.





2. Bonificación del 70% o 90% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta (desempleo y formación profesional), si el/a trabajador/a es menor de 45 años, respectivamente durante toda la vigencia del contrato.

3. Deducción en el impuesto de sociedades en la cuota íntegra la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año del promedio de la plantilla de trabajadores/as minusválid@s por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores/as minusválid@s del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente l@s trabajadores/as minusválid@s /año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

Deber de información:

El empresario informará a l@s trabajadores/a sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que l@s demás trabajadores/as. Esta información podrá facilitarse mediante anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Capítulo VI. Licencias y excedencias.

Artículo 29. Licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el Registro creado al efecto. Para el ejercicio de este derecho, el/a trabajador/a que se constituya como pareja de hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

b) Dos días en caso de nacimiento o adopción de hijo. Cuando por tal motivo el/a necesite desplazarse a distinta localidad se dispondrá de cuatro días.

c) Dos días, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/a trabajador/a necesite desplazarse a distinta localidad dentro de la provincia, cuatro días, y fuera de la provincia, cinco días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual o comunión de un hijo.

e) Dos días al año, para asuntos propios no adicionales a vacaciones ni días



festivos abonables y no recuperables. Se exigirá, aun no siendo necesaria la justificación, el preaviso, que se establece en diez días, no pudiendo coincidir con el de otros/as trabajadores/as del mismo centro de trabajo, a fin de evitar perjuicios en el normal funcionamiento empresarial.

f) Por matrimonio o pareja de hecho de un/a hijo/a, padre, o hermano/a del trabajador, uno, dos, o tres días, según la boda se celebre en su lugar de residencia en localidad dentro de la provincia o fuera de los límites de la misma, respectivamente.

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

h) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

i) En el supuesto de que el/a trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

j) Por asistencia a consulta médica, el tiempo indispensable con posterior justificación.

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

l) L@s trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 30. Excedencias.

Rige a todos los efectos lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre excedencias voluntarias, si bien se amplía en la siguiente forma:

1. Será obligatoria la concesión de las excedencias cuando se fundamenten en causas justificadas de orden familiar, de terminación de estudios o causa grave. La empresa contestará obligatoriamente a la petición en el plazo de quince días por escrito.





2. Las excedencias se entenderán siempre concedidas sin derecho a retribución alguna, y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto. Cuando el/a trabajador/a en situación de excedencia solicitase el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito, con un mes de antelación antes del vencimiento.

La empresa tendrá obligación de dar ocupación efectiva en su plaza en la fecha solicitada.

En los casos que con antelación a la terminación del permiso de excedencia concedido, el/a trabajador/a solicitase la reincorporación a su puesto de trabajo, la empresa, siempre que el puesto no estuviese cubierto tendrá la obligación de dar ocupación efectiva en su plaza en el término de un mes. En caso de desacuerdo sobre la justificación de las causas alegadas por el trabajador, resolverá la autoridad laboral competente.

3. Dichas excedencias deberán solicitarse por un tiempo mínimo de seis meses y máximo de tres años, no pudiendo solicitarse más de una vez al año.

Ello, no obstante, podrá prorrogarse hasta el límite máximo de tres años, si se hubiera solicitado por tiempo inferior, mediante la comunicación por escrito razonada del/a trabajador/a, a la Dirección de la empresa.

Si en algún momento quedara constancia de que el trabajador o la trabajadora, utiliza dicha excedencia para otros fines de los enunciados a inicio de este artículo, se considerará falta muy grave constitutiva de despido, que le será comunicado por la Dirección de la empresa.

Artículo 31. Trabajadores/as con hij@s menores.

Se procurará que l@s trabajadores/as que tengan a su cuidado la educación de hij@s con edad inferior a cinco años, se beneficien de las siguientes condiciones de trabajo:

- a) Libranza de dos días el sábado y el domingo preferentemente.
- b) Turno de trabajo adaptado a la guardería, previa justificación del mismo.

Capítulo VII. Retribuciones.

Artículo 32. Retribuciones.

a) Para el año 2005 se establece un incremento salarial (a aplicar sobre las cuantías definitivas del año 2004) equivalente al IPC real del año 2005 más el 0,5% sobre todos los conceptos económicos.

Hasta tanto se conozca el IPC real del año 2.005, con efectos del día 1 de enero

de 2005, se procederá a actualizar los distintos conceptos salariales revisando sus importes con un incremento provisional del 2% sobre las cuantías salariales fijadas definitivamente para el año 2004. El citado incremento tendrá la consideración de pago a cuenta de la definitiva revisión salarial del año 2005 que se realizará una vez conocido el IPC real del citado año.

b) Para el año 2006 el incremento salarial (a aplicar sobre las cuantías definitivas del año 2005) queda establecido en el equivalente al IPC real del año 2006 más el 1% sobre todos los conceptos económicos.

Al igual que lo establecido para el año 2005, hasta tanto se conozca el IPC real del año 2006, con efectos del día 1 de enero del año 2006, se procederá a actualizar los distintos conceptos salariales revisando sus importes con un incremento provisional del 2% sobre las cuantías salariales fijadas definitivamente para el año 2005. El citado incremento tendrá la consideración de pago a cuenta de la definitiva revisión salarial del año 2006 que se realizará una vez conocido el IPC real del citado año.

c) Para el año 2007 el incremento salarial (a aplicar sobre las cuantías definitivas del año 2006) consistirá en el equivalente al IPC real del año 2007 más el 1% sobre todos los conceptos económicos.

Igualmente que lo establecido para los años anteriores, hasta tanto se conozca el IPC real del año 2007, con efectos del día 1 de Enero del año 2007, se procederá a actualizar los distintos conceptos salariales revisando sus importes con un incremento provisional del 2% sobre las cuantías salariales fijadas definitivamente para el año 2006. El citado incremento tendrá la consideración de pago a cuenta de la definitiva revisión salarial del año 2007 que se realizará una vez conocido el IPC real del citado año.

d) Con efectos del día 1 de Enero de 2008 y en tanto se negocia el nuevo Convenio Colectivo para los años 2008 y siguientes, las empresas entregarán a cuenta de la subida definitiva que en dicho Convenio se establezca, un 2% de incremento sobre todos los conceptos salariales fijados definitivamente para el año 2007.

Para determinar el salario correspondiente a cada categoría profesional se han confeccionado 3 tablas que figuran como Anexos a este Convenio.

Anexo I: Tabla en que se establece el salario base provisional correspondiente a cada nivel durante el año 2005.

Anexo II: Tabla en que se establecen las cuantías provisionales para el año 2005 de los demás conceptos económicos.

Anexo III: Tabla en la que se hace constar el nivel asignado a cada categoría



profesional.

Para l@s trabajadores menores de 18 años se establece un salario mínimo mensual equivalente al Salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno (para el año 2005: 513 euros mes), más el plus de transporte definido en el artículo 37 del presente Convenio.

Artículo 33. Antigüedad.

La antigüedad para los ejercicios 2005, 2006 y 2007 queda consolidada en la cuantía que se venía percibiendo al 31 de diciembre de 1998. Las nuevas contrataciones no devengarán este complemento.

Artículo 34. Horas extras.

Se acuerda insistir por ambas representaciones en la necesidad de reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

No obstante, aquellas empresas y trabajadores/as que realicen con observancia de los límites normales, horas extraordinarias, establece que con carácter prioritario el tiempo de trabajo será compensado fundamentalmente con tiempo de descanso, o cualquier otra compensación que acuerden las partes, si bien, se observará la no acumulación de dichos descansos en más de cuatro semanas.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

Tod@s l@s trabajadores/as afectad@s por este Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de verano, al vencimiento del primer semestre, pagadera al 16 de junio de cada año.

b) Paga de Navidad, al vencimiento del segundo semestre pagadera el día 22 de diciembre de cada año

Ambas pagas consistirán en una mensualidad de salario base, Plus de Convenio y antigüedad, si procede.

Artículo 36. Paga de productividad.

Tod@s l@s trabajadores/as afectad@s por este Convenio colectivo percibirán un paga extraordinaria por el concepto de productividad que deberá ser abonada por la empresa el 15 de octubre de cada año, consistiendo en treinta días del salario base más Plus de Convenio y antigüedad, si procede.

Esta paga será abonada por la empresa a cada trabajador@ que haya participado en aquellas acciones formativas que presente la empresa en el primer semestre

de cada año. En caso de que la empresa no presente planes formativos en dicho plazo o no los presente para tod@s l@s trabajador@s, se entenderá que tod@s los trabajador@s que presten servicios en la empresa o aquell@s para l@s que no los presenten, estarán cualificad@s para cobrar dicha paga. La formación a que se refiere los anteriores párrafos será aquella que se desarrolle dentro de la jornada laboral del trabajad@r.

Artículo 37. Plus de transporte.

Durante el año 2005, tod@s l@s trabajadores/as afectad@s por el presente Convenio percibirán un Plus de transporte de 80,46 euros mensuales durante los once meses de trabajo.

El importe mensual del Plus tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días que el trabajador o la trabajadora falte al trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas abonables contempladas en los artículos 12 y 29 del presente Convenio.

Este Plus extrasalarial no se abonará en el mes de vacaciones y no cotizará a la seguridad social.

Así mismo, este Plus extrasalarial no se abonará a l@s trabajadores/as que tengan concedido el derecho al alojamiento y hagan uso del mismo dentro del centro de trabajo en que presten sus servicios.

Artículo 38. Plus de Convenio.

Se establece un Plus de Convenio para el ejercicio de 2005 en la cuantía de 62,05 euros mensuales para tod@s l@s trabajadores/as salvo aprendices y menores de 18 años.

Artículo 39. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 12 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, en todo o en parte, tendrán una retribución específica incrementada en el 28% sobre el salario base.

Artículo 40. Complemento de manutención.

L@s trabajadores/as percibirán en concepto de manutención durante el ejercicio de 2005 la cuantía de 14,52 euros mensuales. El complemento de manutención lo cobrarán aquell@s que su jornada laboral coincida en horas de almuerzo, siempre que la empresa ofrezca servicio de restauración y que la misma no le ofrezca almuerzo a sus trabajadores en sus propias instalaciones.

Si la empresa no presta servicio de restauración, no se devengará el citado complemento.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 41. Derecho de reunión.

L@s Trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por l@s Delegad@s de personal, Comité o de centro de trabajo, o por un número de trabajadores/as no inferior al 30% de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o por l@s delegad@s de personal, mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrán tratarse en ella asuntos pertenecientes a la empresa que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará al/a empresari@ la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

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

Artículo 42. Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será en centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

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

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

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

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



d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre Convenios Colectivos que le sean de aplicación, no estarán afectadas por el apartado b).

Artículo 43. Información.

El comité dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse si la empresa dispusiera del referido local.

Las reuniones promovidas por la empresa se excluirán del conjunto de las horas que legalmente se estipulen para el Comité de Empresa o sección sindical.

Artículo 44. Horas sindicales.

L@s delegad@s de personal y miembros del Comité de empresa gozarán de treinta horas mensuales durante 2005, 2006 y 2007, para el desarrollo de su labor. Si son miembros de Comisiones Ejecutivas de los sindicatos, dispondrán de sesenta horas mensuales.

L@s miembros de una comisión ejecutiva, con independencia de ser o no delegad@s de personal, gozarán de sesenta horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

Este beneficio sólo se aplicará a una única persona por cada uno de los sindicatos firmantes de este Convenio. Dicho miembro será determinado por cada sindicato y éste lo comunicará a la Comisión Paritaria.

Caso de que coincidieran en una misma empresa más de dos miembros de comisión ejecutiva, solo podrán hacer uso de dichas horas, uno por sindicato.

Artículo 45. Acumulación de horas.

Se establece la acumulación de horas sindicales en los siguientes términos:

a) Podrá acumularse un máximo del 60 por ciento de las horas cada representante a excepción del período de vacaciones.

b) Dicha Acumulación no puede recaer en más de dos trabajadores/as por centro de trabajo.

c) Los nombres de l@s beneficiari@s de esa acumulación, así como los que ceden las horas, deberán se comunicados a la Dirección en el mes inmediatamente anterior.

Artículo 46. Derechos de las secciones sindicales.



Los sindicatos que dispongan de afiliad@s podrán constituir secciones sindicales en el seno de las mismas.

Siempre que éste cuente con más de veinticinco trabajadores/as dispondrá de un tablón de anuncios dentro de la empresa cada sección sindical constituida, designando un/a representante y comunicándolo a la empresa.

En empresas con más de veinticinco trabajadores/as, el/a delegad@ de la Sección Sindical de las centrales sindicales firmantes de este Convenio tendrán los derechos y garantías que los miembros del comité de empresa.

Artículo 47. Descuentos en nómina de la cuota sindical.

En aquellas empresas afectadas por el presente Convenio cuya plantilla sea igual o superior a seis trabajadores/as, se procederá al descuento en nómina de la cuota sindical cuando así lo solicite por escrito el/a trabajador/a en el que se hará constar la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponda el ingreso.

Mejoras sociales:

Artículo 48. Incapacidad temporal.

Los tres primeros días de baja por incapacidad temporal no serán abonados por la empresa si no se justifican con el soporte documental médico correspondiente. Si dentro del año se repitiera el proceso por segunda vez, la prestación correspondiente se abonaría en las mismas condiciones que la primera vez y si se repitiera por tercera vez y sucesivas, a partir de ese momento se abonaría los citados tres primeros días en el ochenta por ciento de lo que le hubiera correspondido en los dos primeros procesos. Para el resto de días de baja médica, bien entendido que justificados, le empresa abonará, en tanto no lo haga la Seguridad Social, el 100 por 100 del salario base y complementos económicos durante doce meses si la IT es consecuencia de enfermedad, o dieciocho si es consecuencia de accidente.

Artículo 49. Ayudas por jubilación.

Al producirse la jubilación de un/a trabajador/a como mínimo veinte años de servicio en la empresa, percibirá de ésta un importe íntegro de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos.

Por cada cinco años que excedan de los diez de referencia se incrementarán en un mes más.

Artículo 50. Ayudas por matrimonio.

Tod@ trabajador/a que contraiga matrimonio percibirá de la empresa durante

2005 la cantidad de 171,95 euros, siempre que lleve como mínimo un año de antigüedad en la misma.

Artículo 51. Maternidad.

Las empresas, a las trabajadoras embarazadas a partir del cuarto mes de gestación o antes, por prescripción facultativa, cambiarán el puesto de trabajo de estas trabajadoras por otro en el que puedan desarrollar su embarazo en condiciones óptimas de salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que las trabajadoras vinieran percibiendo.

En cumplimiento de lo determinado en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, «Boletín Oficial del Estado» de 29 de marzo de 1995, las empresas vendrán obligadas a petición de las trabajadoras a conceder excedencias por un año de duración con reserva de su puesto de trabajo y de dos años para reincorporación a puesto similar.

La petición se formulará con un mínimo de un mes de antelación y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. El ingreso de notificará con un mes de antelación a la finalización de la excedencia y se producirá de forma automática.

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as, durante el ejercicio 2005 la cantidad de 103,47 euros por cada hij@ nacid@ a los mismos, siempre que reúnan como mínimo un año de servicio en la empresa.

Artículo 52. Seguro de accidentes.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores/as las siguientes cantidades cuando, como consecuencia del accidente de trabajo, sea declarado por la Autoridad Administrativa o sentencia firme de la Jurisdicción laboral con alguno de los grados de invalidez que más adelante se señalan:

Invalidez total	10.416,67 euros
Invalidez absoluta	15.025 euros.
Gran invalidez	30.050 euros

Igualmente la empresa abonará a sus derechohabientes la cantidad de 24.040,48 euros en el supuesto de muerte.

A tales efectos la empresa contratará la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.

Artículo 53. Delegad@s de prevención.



L@s delegad@s de prevención de l@s trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

L@s delegad@s de prevención serán designados por y entre l@s representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley, que regula los derechos de participación y de representación.

En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el/a Delegad@ de prevención será el/a Delegad@ de personal. En cuanto al número de Delegad@s de prevención, su designación se realizará de acuerdo con la escala establecida en la Ley 31/1995.

Mediante acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse de que las competencias reconocidas en esta Ley a l@s Delegad@s de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio Convenio o en los acuerdos citados.

Se procederá a la elección de l@s delegad@s para todo el sector, l@s cuales dispondrán de un crédito de treinta horas sindicales para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y a trabajar de forma coordinada con tod@s l@s delegad@s de Prevención de todas las empresas que componen el sector.

Si el/a Delegad@ de Prevención coincidiera en la misma empresa con un/a miembro de una comisión ejecutiva con derecho al disfrute de las sesenta horas que se recogen en este Convenio perderá el derecho a las treinta horas recogidas en el párrafo anterior.

Artículo 54. Prevención y salud.

Principios de la acción preventiva:

La dirección de la empresa proveerá entre tod@s sus colaboradores/as unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo, elaborando para ello una política de prevención que tenga como principios:

- a. Evaluar riesgos que no se pueden evitar.
- b. Evitar riesgos.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- e. Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la





técnica, la organización del trabajo las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores en el trabajo.

f. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a l individual.

g. Dar debidas instrucciones a l@s trabajadores/as.

Servicio de prevención:

El servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales puestos a disposición para realizar las actividades preventivas.

Dicho servicio de Prevención cumplirá lo marcado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

1. Diseño, aplicación de los planes y programas de actuación preventiva.
2. Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de l@s trabajadores/as.
3. Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.
4. La información de l@s trabajadores/as.
5. La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
6. La vigilancia de la salud de l@s trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Delegad@s de Seguridad y salud:

Competencias:

1. Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

Facultades:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.





2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de l@s trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias.
4. Conocer la memora y programación anual del Servicio de Prevención.
5. Participar en la elección de la Mutua.

Funcionamiento:

El comité de dotará de un reglamento de funcionamiento.

Formación:

El cumplimiento del deber de protección en la empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de este como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá compartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre l@s trabajadores/as.

Vigilancia de la salud:

Se considera acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras las de expediente disciplinario.

Se podrá en conocimiento inmediato de la representación de l@s trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

Durante este proceso que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán tod@s l@s actantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de la persona.





En el supuesto de acoso tanto sexual como moral se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar entre otras medidas y con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquiera instancias administrativas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, la imposición de una sanción.

Obligaciones de l@s trabajadores/as en materia de prevención de riesgos:

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que puedan afectar su actividad profesional.

L@s trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario deberán en particular:

1. Usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualquiera otras medidas con las que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instale en los lugares de trabajo de los que tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico y directo y a l@s trabajadores/as designados para realizar actividades de protección de prevención o en su caso a los servicios de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de l@s trabajadores/as.
5. Cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de l@s trabajadores/as en el trabajo.
6. Cooperar con la dirección de la empresa para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de l@s trabajadores/as.
7. Asistir a la formación en materia de prevención que se estipule por el Servicio de Prevención.
8. El incumplimiento por l@s trabajadores/as de las obligaciones en materia de





prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. Servicio de prevención mancomunado.

Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, se deberá adoptar previa consulta con l@s representantes legales de l@s trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en el que tal Servicio de Prevención debe desarrollarse.

Todo lo referente al Servicio de Prevención Mancomunado estará encuadrado dentro del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y de acuerdo con sus disposiciones.

Artículo 56. Acoso moral y sexual.

El acoso en el trabajo tanto moral como sexual constituye un problema de cierta implantación en el ámbito laboral, es por ello que, ante ambos tipos de acoso, la empresa, junto con la participación de los trabajadores, deberá actuar con el objetivo de que nunca se produzcan conductas de este tipo. No obstante, en caso de que se detectaran, tanto por la empresa como por los trabajadores del Comité de Seguridad y Salud, se deberán tomar las medidas de prevención, control y solución oportunas para solventar dicho problema.

Artículo 57. Reconocimiento médico.

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a tod@s y cada un@s de sus trabajadores/as entregándole a cada un@ los resultados.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/a trabajador/a preste su consentimiento. Desde este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de l@s representantes legales de l@s trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de l@s trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/a trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para l@s demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con



la empresa cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Cualquier persona que padezca una enfermedad de transmisión alimentaria o que esté afectada entre otras patologías, de infecciones cutáneas o diarrea, que puedan causar la contaminación directa o indirecta de los alimentos con microorganismos patógenos, deberá informar sobre la enfermedad o sus síntomas al responsable del establecimiento, con la finalidad de valorar conjuntamente la necesidad de someterse a examen médico y, en caso necesario, su exclusión de la manipulación de productos alimenticios.

Artículo 58. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán 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/as, o, en caso contrario a su compensación económica.

Se entregarán dos prendas de trabajo que como norma general tendrá una duración de un año.

En el caso de que aún no habiendo llegado el momento de su reposición se produzca un manifiesto deterioro, se procederá a sustituirlas por las necesarias, igualmente, si llegado el momento de su entrega, por la calidad de la prenda, ésta se mantuviera en condiciones de uso, no se sustituirá hasta que se produzca su deterioro.

Artículo 59. Igualdad de trato y oportunidades: para la mujer, minusválid@s e inmigrantes.

Con el objeto de facilitar su cumplimiento y a efectos informativos, se transcribe el texto íntegro de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, con la excepción del texto referido a Medidas para la reforma de la Función Pública, Funcionarios Civiles del Estado y Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, por no tener relación con el ámbito del presente Convenio.

Exposición de motivos:

La Constitución española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier condición.

En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2 atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que



se integran sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los/as ciudadanos/as en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. El hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidad en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario con una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en su marco más amplio de política de familia.

En este sentido, la IV Conferencia mundial sobre las mujeres celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la declaración aprobada por 189 Estados allí reunidos se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se ha recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, del Consejo de 3 de junio.

La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y la seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o a un período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo Marco sobre permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombre y mujeres.

Mediante la presente Ley se contempla la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el cambio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo, se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del



cuidado de sus hij@s desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad y paternidad y cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Así se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 06/34/CE previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia a l@s trabajadores/as que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en la línea con los cambios demográficos y envejecimiento de la población.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre, y se amplía el permiso de maternidad de dos semanas más por cada hij@ en caso de parto múltiple.

Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual, en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años. La Ley no hace distinción en la edad de l@s menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Por último, se establece la aplicación de la reducción de jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de l@s trabajadores/as.

El último artículo del Capítulo I prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre, otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad, o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.





Como novedad, se amplían los supuestos que no puedan computarse como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El Capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que los supuestos de maternidad en los que por motivos de salud de la madre o del feto se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función, y si este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El Capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaiga sobre los empresarios los costes de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo especialmente de la población femenina y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladores de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

Capítulo I. Modificaciones que se introducen en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 1. Permisos retribuidos.

La Letra b) de apartado 3 del artículo 37, queda redactada de la siguiente forma:

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o

afinidad. Cuando con tal motivo el/a trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Artículo 2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

4) Las trabajadoras, por lactancia de un hij@ menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. El apartado 5 del artículo 37, queda redactado de la siguiente forma:

5) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de seis años o minusválid@ físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio 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.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de l@s trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresari@ podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de empresa.

3. Se añade un nuevo apartado del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

6) La concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al/a trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al/a empresari@ con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresari@ y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral».

Artículo 3. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

El apartado 1d) del artículo 45, queda redactado de la siguiente forma:

d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

Artículo 4. Excedencia por cuidado de familiares.

El apartado 3 del artículo 46, queda redactado de la forma siguiente:

«3. L@s trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hij@, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentes como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, l@s trabajadores/as para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de l@s trabajadores/as hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/a empresari@ podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el/a empresari@, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente ».

Artículo 5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hij@ a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección de trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en cada caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre l@s empresari@s y l@s trabajadores/as afectad@s, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen adoptado, el período de



suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción».

Artículo 6. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 2 y 3, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado».

Artículo 7. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. La letra d) del artículo 52, queda modificada de la siguiente manera:

d) Por falta de asistencia al trabajo, aun justificada por pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por ciento en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos».

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:

«4. Cuando el/la empresari@ no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de trabajo, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La concesión de preaviso no anulará la extinción, si bien el/la empresari@, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el/a empresari@ de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo extintivo,



sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de l@s trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o a la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a) y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado una excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados».

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del/a trabajador/a. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo de período de suspensión a que se refiere la letra a) y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a lo que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley. O están disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos de excedencia señalados».

Capítulo II. Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Artículo 8. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. El apartado 2 del artículo 108, queda redactado de la siguiente forma:

«Será el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a) y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

Dos. Apartado 2 del artículo 122, queda redactado de la siguiente forma:

«2. La decisión definitiva será nula cuando:

a) No se hubieran cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requerimiento no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se hayan efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a) y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado excedencia previa en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extinta por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

Artículo 9. Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. Se modifica la rúbrica del Capítulo V del Título II del Libro II que queda denominado:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares».

1. Se incluye una nueva sección en el Capítulo V del Título II del Libro II, del siguiente tenor literal:

2. Sección 5.ª- Permisos por lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

En el acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes a la



de admisión de la demanda. La sentencia que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

2. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

1'' Las sentencias que dicten los juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramite, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 1.803 euros (300.000 ptas.). Procederá en todo caso la suplicación.

Capítulo III. Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 10. Protección de la maternidad.

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma.

1'' La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajadora a turnos.

9. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.



El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita reincorporarse al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Dicho cambio de puesto no resultará técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

10. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

11. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo IV. Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 11. Acción protectora de la Seguridad Social.

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1 c) de la Ley General de la Seguridad Sociales en los siguientes términos:

«c. Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y no contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que no se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por el Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales».

Artículo 12. Duración de la obligación de cotizar.

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente».

Artículo 13. Situaciones protegidas.

Se modifica el artículo 133 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública».

Artículo 14. Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.

Se incluye en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV TER, con la siguiente redacción:

Capítulo IV ter. Riesgo durante el embarazo.

Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 apartado 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención del Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la

prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

2. La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos la base reguladora será equivalente a la que esté establecida por la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca ».

Artículo 15. Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social.

Se introducen las siguientes adaptaciones en el Capítulo V «Invalidez », del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.

a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136, formando el contenido de la Sección 1.ª del Capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Las secciones 3.ª, 4.ª y 5.ª pasan a numerarse, respectivamente, Secciones 2.ª, 3.ª y 4.ª con idéntico contenido.

Capítulo V.

Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebre con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Artículo 17.

Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El encabezamiento de la disposición decimocuarta queda redactado en los



siguientes términos:

«Decimocuarta. Situación de trabajadores excedentes por cuidado de familiares».

Artículo 18.

Modificaciones que se introducen al Real Decreto- Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de Cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1984, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora a reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la del período de descanso a que se refiere el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en los párrafos anteriores».





Artículo 60.

Subrogación por cambio de empresari@ en el ámbito de colectividades.

Las partes firmantes del presente Convenio, en cuanto a la subrogación por cambio en la autorización administrativa, se remiten en su regulación al (ALEH III) III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería («Boletín Oficial del Estado», de 5 de mayo de 2005), así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado Acuerdo (cuyo texto se acompaña como Adenda II a este Convenio).

Se producirá, así mismo la reversión en aquellos casos en que convocado un proceso público de licitación, se proceda al cese de la actividad como consecuencia de ser éste declarado desierto.

Capítulo VI. Régimen disciplinario laboral.

Artículo 61. Faltas y sanciones de l@s trabajadores/as.

La dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran l@s trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 62. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del/a trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 63. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de l@ trabajadores/as en la empresa, si la hubiere, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. L@s delegados/as sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado/a al Sindicato, siempre que tal



circunstancia le conste a la empresa.

Artículo 64. Faltas Leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso de calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de la ausencia cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerara falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otr@s trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa del trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 65. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose



como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos familiares a cargo que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma en el ejercicio de sus facultades directivas.

Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales de correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

10. Provocar y/o mantener con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiterativas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores,



en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de Hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudieran implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa.

La reiteración de tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La reincidencia de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre mediando advertencia o sanción.

Artículo 66. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.





5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar y originar frecuentes riñas y pendencias con los/as demás trabajadores/as.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicio causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 67. Clase de sanciones.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.





b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido disciplinario.

Artículo 68. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves, a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones adicionales.

Primera.-La parte empresarial y la representación de l@s trabajadores/as se comprometen a realizar los estudios necesarios para presentar la próxima vez que se negocie el Convenio, fórmulas que permitan la opción de retribuir el trabajo en función de la productividad.

Se pretende con la citada medida conseguir mejoras para trabajadores/as, ya lo sean en el salario ya en otras serie de medidas que se puedan introducir.

Segunda. Ambas partes se comprometen al estudio de la unificación de categorías de conformidad a lo establecido en el (ALEH III) III Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería («Boletín Oficial del Estado» de 5 de mayo de 2005), designando al efecto una Comisión Paritaria encargada de dicha labor.

Disposición final.

Comisión Paritaria. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, que estará formada por cuatro representantes de la Federación Empresarial de Gremios de Turismo y Hostelería y cuatro representantes de las centrales sindicales intervinientes, que serán designados libremente por cada una de ellas. Ambas representaciones serán elegidas entre l@s miembros de la comisión deliberadora del presente Convenio.

L@s miembros de la Comisión Paritaria, en su reunión constituyente, confeccionarán un reglamento de funcionamiento de la misma en el que se regularán los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.





La comisión podrá ser convocada a solicitud de cualquiera de las partes intervinientes en el Convenio, debiendo todas dar las máximas facilidades a la Comisión para la realización de sus cometidos.

A efectos de notificación, se designan los siguientes domicilios:

-Federación Empresarial de Gremios de Turismo y Hostelería.

Paseo de la Estación, 30, 4.ª planta. Jaén.

-UGT. Paseo de la Estación, 30, 5.ª planta. Jaén.

-CC.OO. C/. Castilla, número 8. Jaén.

Adenda I. Contratos Formativos.

Contratos Formativos:

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo anteriormente citado, y a lo específicamente establecido en el presente Acuerdo.

Contrato de Trabajo en Prácticas:

Este contrato de trabajo 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, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito de este acuerdo las contrataciones realizadas para ocupar puestos correspondientes a las Categorías Profesionales incluidas en los Grupos Profesionales siguientes:

Área funcional	Grupos profesionales
Primera	1 y 2
Segunda	5 y 6
Tercera	9 y 10
Cuarta	13 y 14
Quinta	16, 17 y 18





b) Asimismo podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de Dirección o Gerencia que no desempeñen funciones por las que les corresponda alguna de las categorías profesionales recogidas en el artículo 16 del presente Acuerdo.

c) El Contrato en Prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

d) La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el Contrato en Prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida.

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.

e) El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los Contratos en Prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los Contratos en Prácticas que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

f) A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

g) Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

A estos efectos, el período de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos, incluidos los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

Contrato para la Formación:

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación, y se podrá celebrar con aquellos trabajadores y trabajadoras, tal como esté establecido legalmente, y de acuerdo con los criterios siguientes:

a) En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá celebrarse esta modalidad contractual para el desempeño de las funciones y tareas propias de las categorías profesionales incluidas en los grupos profesionales Segundo y Tercero del ALEH, siguientes:

Recepcionista, Conserje, Administrativo/a, Relaciones públicas, Comercial, Cocinero/a, Repostero/a, Camarero/a, Barman/Barwoman, Sumiller/a, Camarero/a de pisos y Especialista de mantenimiento, salvo que su desempeño requiera uno de los títulos habilitantes del contrato en prácticas, en cuyo caso deberá realizarse la contratación formativa al amparo de esta modalidad. La categoría profesional de referencia del trabajador o trabajadora, a todos los efectos, durante toda la vigencia del contrato para la formación será una de las anteriormente relacionadas, a la que se añadirá la expresión “en formación”.

b) La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

Área funcional	Duración máxima
Primera	18 meses
Segunda	24 meses
Tercera	18 meses
Cuarta	12 meses
Quinta	18 meses

c) Si el Contrato para la Formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos períodos máximos señalados en el apartado anterior. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses.

d) No regirá el plazo máximo establecido en el apartado anterior cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar. En estos supuestos, se podrán concertar hasta tres prórrogas del contrato, sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años de duración.

e) La formación teórica del trabajador será de carácter profesional y se realizará

preferentemente de forma presencial. La formación teórica podrá impartirse a distancia, cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centro de formación adecuados y acreditados por la Administración Pública competente, en los mismos no se imparta la formación correspondiente al objeto de contrato, o no se impartan en horario compatible con la jornada de trabajo. Junto a la copia básica del contrato para la formación se comunicará a la representación legal de los trabajadores en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta.

Será de aplicación lo establecido legalmente cuando se trate de trabajadores o trabajadoras que no hubieren finalizado el ciclo educativo obligatorio o de un trabajador o trabajadora con discapacidad psíquica.

f) El tiempo dedicado a formación teórica será el establecido legalmente y su distribución se fijará en el correspondiente contrato, en régimen de alternancia o concentrándolo en uno o varios períodos del contrato, incluso en el período final del mismo.

g) A la terminación del Contrato para la Formación, la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido. Para ello deberá mantener una adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica.

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

Al objeto de favorecer la vinculación con carácter estable en la empresa de los trabajadores con contratos para la formación, se establece que por cada contrato para la formación que se convierta en contrato indefinido o de los sujetos al régimen jurídico previsto en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo previsto en el artículo 7.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, se incrementará en el año siguiente con otro contrato para la formación.

Adenda II. Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario.

Introducción:

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 Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, 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 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 artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configuradores 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 artículo 44 antes referido, 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 produzcan 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 dicha 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 específicas del subsector de Colectividades, 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 indicados, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 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 del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores., 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 Estatuto de los Trabajadores 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.

Exclusión:

En la presente regulación, y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda de este Acuerdo, no será de aplicación a la actividad de Alojamiento y Hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Ámbito de aplicación:

1. Se entiende por servicio de Colectividades o Restauración Social, aquél que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo "cliente" o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de Colectividades o Restauración Social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.





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

a) Trabajadores y trabajadoras afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal ó cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. 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 artículo 40.

En definitiva serán trabajadores y trabajadoras 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 que desarrollen su actividad en el sector de colectividades.

- 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 propietaria o no de las instalaciones ó enseres necesarios para la prestación del mismo.

- Empresa Cedente: cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) 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, cesión o concesión.

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

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 colectividades, 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, entendiéndose 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 ó 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 pasó 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:

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

e) 2. Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil ó 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 ó, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando 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.

e) 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 éste 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.

Adscripción del personal:

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del subsector de Colectividades 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 artículo 39, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta 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 y trabajadoras 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 éste cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal ó paccionada.

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

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual



o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores ó gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

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

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 cinco 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 negativa 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 y trabajadoras afectados.

- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 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, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.

- Trabajadores y trabajadoras 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.

- Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.

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

- En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

- La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cuales quiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los ya cesados.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras previstos en el artículo 50.

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 y trabajadoras.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el artículo 46 en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vínculo 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 o socias accionistas, administradores o administradoras ó gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de éstos y éstas.

Contenido de la protección:

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador o trabajadora, 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 y trabajadoras.

3. En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuentas

las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, con excepción hecha de alojamiento y hospedaje, 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 y trabajadoras 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 comidas 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 periodo de doce meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores y trabajadoras, 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.

4. En cualquier caso, aquellos trabajadores o trabajadoras 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.

5. 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.

6. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social

a) La empresa cesionaria ésta 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 ó 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 ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.



Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras:

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Derechos de información y consulta:

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras.
- La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, 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 y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.
- TC2 de los 4 últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, 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 o trabajadora afectado respecto a su contrato individual.

Readaptación del número de trabajadores y trabajadoras:

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 y trabajadoras de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente Acuerdo. De forma que la empresa de Colectividades beneficiaria del aumento 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.

Documento subrogatorio:

La Comisión Negociadora establecerá el modelo de documento previsto en el artículo 41.3, del presente Capítulo.



ANEXO I

Tabla en que se establece el salario base provisional correspondiente a cada nivel durante el año 2005 (incluido el 2% de incremento provisional sobre salarios definitivos 2004)

Niveles	Salarios en euros
Nivel 1,35	669,15
Nivel 1,40	712,64
Nivel 1,45	751,30
Nivel 1,50	805,61
Nivel 1,55	843,12
Nivel 1,60	879,51
Nivel 1,65	897,82
Nivel 1,70	910,84

ANEXO II

Tabla en que se establecen las cuantías provisionales para el año 2005 de los demás conceptos económicos (incluido el 2% de incremento provisional sobre los definitivos 2004)

Artículo	Conceptos económicos	Euros
24	Servicios Extras	
	Nivel 1,35	8,21
	Nivel 1,40	8,90
	Nivel 1,45	9,59
	Nivel 1,50	10,27
	Nivel 1,55	10,97
	Nivel 1,60	11,65

Artículo	Conceptos económicos	Euros
	Nivel 1,65	12,34
	Nivel 1,70	13,03
37	Plus de Transporte	80,46
38	Plus de Convenio	62,05
40	Complemento Manutención	14,52
50	Ayuda por Matrimonio	171,95
51	Maternidad	101,47

ANEXO III

Tablas en la que se hace constar el nivel asignado a cada categoría

Hoteles:

Categorías profesionales	Grupos	Niveles			
		5.º y 4.º	3.º	2.º	1.º
Área funcional primera:					
1. Recepción:					
Jefe/a de Recepción	I	1.70	1.70	-	-
Segund@ Jefe/a de Recepción	I	1.65	1.60	-	-
Recepcionista	II	1.60	1.55	1.50	-
Telefonista	III	1.50	1.45	1.40	1.40
2. Conserjería:					
Primer/a Conserje	I	1.65	1.60	1.55	1.50
Conserje	II	1.55	1.50	1.45	1.40
Ayudante/a de Conserjería y Recepción	III	1.50	1.45	1.45	1.40
Auxiliar de Conserjería y Recepción	IV	1.35	1.35	1.35	1.35
3. Relaciones Públicas:					
Relaciones Públicas	II	1.60	1.55	-	-
4. Administración:					
Jefe/a de Administración	I	1.70	1.70	-	-
Administrativ@	II	1.60	1.55	1.50	-
Ayudante/a de Administrativo	III	1.50	1.45	1.45	1.40
5. Gestión:					
Jefe/a Comercial	I	1.70	1.70	-	-
Comercial	II	1.60	1.55	-	-
Área funcional segunda:					
1. Cocina:					
Jefe/a de Cocina I		1.70	1.70	1.60	1.55
Segund@ Jefe/a de Cocina	I	1.65	1.60	1.55	1.50
Jefe/a de Partida	II	1.60	1.55	1.50	1.45
Cociner@	II	1.55	1.50	1.45	1.40
Reposter@	II	1.55	1.50	-	-
Ayudante/a de Cocina	III	1.50	1.45	1.40	1.35
Auxiliar de Cocina	IV	1.40	1.35	1.35	1.35
2. Economato:					
Encargad@ de Economato	II	1.55	1.50	1.50	-
Ayudante/a de Economato	III	1.50	1.45	-	-
Área funcional tercera:					
1. Restaurante y bar:					
Jefe/a de Restaurante, Bar y Similar	I	1.70	1.70	1.60	1.55
Segund@ Jefe/a de Restaurante, Bar y Similar	I	1.65	1.60	1.55	1.50
Jefe/a de Sector	II	1.60	-	-	-
Camarer@	II	1.55	1.50	1.45	1.40
Barman	II	1.60	1.55	-	-
Sumiller	II	1.55	1.50	-	-
Ayudante/a de Camarer@	III	1.45	1.40	1.35	1.35



Categorías profesionales	Grupos	Niveles			
		5.º y 4.º	3.º	2.º	1.º
<i>Área funcional cuarta:</i>					
1. Servicio pisos y limpieza:					
Encargad@ General	II	1.65	1.60	-	-
Encargad@ de Sección	II	1.55	1.45	1.45	1.45
Camarer@ de pisos (habitaciones)					
	III	1.45	1.45	1.45	1.40
Auxiliar de pisos y limpieza	IV	1.35	1.35	1.35	1.35

Restaurantes:

Categorías profesionales	Grupos	Niveles (tenedores o categoría establecimiento)				
		5T/lujo	4T/1.ª	3T/2.ª	2T/3.ª	1T/4.ª
<i>Área funcional primera:</i>						
1. Recepción:						
Telefonista	III	1.45	1.45	1.40	-	-
2. Conserjería:						
Auxiliar de Conserjería y Recepción	IV	1.40	1.40	1.35	1.35	1.35
3. Relaciones Públicas:						
Relaciones Públicas	II	1.60	1.55	-	-	-
4. Administración:						
Jefe/a de Administración	I	1.65	-	-	-	-
Administrativ@	II	1.60	1.55	1.50	1.40	1.40
Ayudante/a Administrativ@	III	1.50	1.45	1.40	1.40	1.35
5. Gestión:						
Comercial	II	1.60	1.55	-	-	-

Área funcional segunda:

1. Cocina:						
Jefe/a de Cocina	I	1.70	1.65	1.60	1.55	1.55
Segund@ Jefe/a de Cocina	I	1.65	1.60	1.55	1.50	1.50
Jefe/a de Partida	II	1.60	1.60	1.55	1.50	1.50
Cociner@	II	1.60	1.55	1.50	1.50	1.50
Reposter@	II	1.55	1.50	1.45	1.45	-
Ayudante/a de Cocina	III	1.50	1.50	1.50	1.45	1.45
2. Economatos						
Encargad@ de Economato	II	1.50	1.45	1.45	-	-
Ayudante/a de Economato	III	1.45	1.45	-	-	-

Área funcional tercera:

1. Restaurante y bar:						
Jefe/a de Restaurante, Bar y simil.	I	1.70	1.70	1.60	1.55	1.55
Segund@ Jefe/a	I	1.65	1.65	1.55	1.50	-
Jefe/a de Sector	II	1.60	1.60	-	-	-
Camarer@	II	1.50	1.45	1.40	1.40	1.40
Sumiller	II	1.50	1.50	-	-	-
Ayudante/a de Camarer@	III	1.40	1.40	1.35	1.35	1.35

Área funcional cuarta:

1. Servicio pisos y limpieza:						
Encargad@ de Sección	II	1.45	1.45	1.40	1.40	1.40
Auxiliar de pisos y limpieza	IV	1.35	1.35	1.35	1.35	1.35

Área funcional quinta:

1. Mantenimiento y servicios auxiliares:						
Auxiliar de Mantenimiento y servicios	IV	1.35	1.35	1.35	1.35	1.35

Catering:

Categorías profesionales	Grupo	Nivel
Jefe/a de Catering	I	1.65
Jefe/a de Operaciones	I	1.65
Jefe/a de Sala	II	1.60
Supervisor/a	II	1.55



Categorías profesionales	Grupo	Nivel
Jefe/a de Equipo	II	1.50
Conductor/a de Equipo	III	1.45
Preparador/a Mostrador	III	1.45
Ayudante/a de Equipo	III	1.40
Auxiliar de Preparación /Montaje	IV	1.35
Jefe/a de Servicios y Mantenimiento	I	1.60
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos	III	1.55
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	IV	1.35

Cafeterías:

Categorías profesionales	Niveles (tenedores o categoría establecimiento)			
	Grupos	3T-Especial	2T-1.ª	1T-1.ª

Área funcional primera:

1. Recepción y conserjería:

Telefonista	III	1.35	1.35	1.35
-------------	-----	------	------	------

2. Relaciones públicas:

Relaciones públicas	II	1.55	-	-
---------------------	----	------	---	---

3. Administración:

Administrativ@	II	1.55	1.50	1.45
----------------	----	------	------	------

Ayudante/a de

Administrativ@	III	1.50	1.45	1.40
----------------	-----	------	------	------

4. Gestión:

Comercial	II	1.55	-	-
-----------	----	------	---	---

Área funcional segunda:

1. Cocina:

Cociner@	II	1.60	1.55	1.50
----------	----	------	------	------

Reposter@	II	1.60	1.55	1.50
-----------	----	------	------	------

Ayudante/a de Cocina	III	1.55	1.50	1.45
----------------------	-----	------	------	------

Auxiliar de Cocina	IV	1.35	1.35	1.35
--------------------	----	------	------	------

Área funcional tercera:

1. Bar y similar:

Jefe/a de Cafetería, Bar, simil.	I	1.65	1.65	1.60
----------------------------------	---	------	------	------

Segund@ Jefe/a	I	1.60	1.60	1.55
----------------	---	------	------	------

Camarer@	II	1.55	1.50	1.45
----------	----	------	------	------

Ayudante/a de Camarer@	III	1.50	1.45	1.40
------------------------	-----	------	------	------

Área funcional cuarta:

1. Servicio de pisos y limpieza:

Auxiliar de pisos y limpieza	IV	1.35	1.35	1.35
------------------------------	----	------	------	------

Área funcional quinta:

-Niveles (tenedores o categoría establecimiento).

-Categorías profesionales

-Grupos 3T-Especial 2T-1.ª 1T-2.ª

1. Mantenimiento y servicios

auxiliares:

Auxiliares de Mantenimiento y Servicios	IV	1.35	1.35	1.35
---	----	------	------	------

Pensiones de 1* y 2*

Categorías profesionales	Niveles		
	Grupos	2*	1*

Área funcional primera:

1. Recepción y conserjería:

Recepcionista	II	1.50	-
---------------	----	------	---

2. Conserjería:

Primer/a Conserje	I	1.45	1.45
-------------------	---	------	------

Conserje	II	1.40	1.40
----------	----	------	------

Auxiliar de Conserjería y

Recepción	IV	1.35	1.35
-----------	----	------	------

3. Administración:

Administrativ@	II	1.45	1.40
----------------	----	------	------

Ayudante Administrativo	III	1.40	1.35
-------------------------	-----	------	------



Categorías profesionales	Niveles		
	Grupos	2*	1*
<i>Área funcional segunda:</i>			
1. Cocina:			
Jefe/a de cocina	I	1.50	1.50
Jefe/a de Partida	II	1.50	1.50
Cociner@	II	1.45	1.45
Ayudante/a de Cocina	III	1.40	–
Auxiliar de Cocina	IV	1.35	1.35
<i>Área funcional tercera:</i>			
1. Restaurante, bar:			
Jefe/a de Restaurante, Bar y simil.	I	1.55	1.50
Segund@ Jefe/a	I	1.50	–
Camarer@	II	1.45	1.45
Ayudante/a de Camarer@	III	1.40	1.40
<i>Área funcional cuarta:</i>			
1. Servicio de pisos y limpieza:			
Encargad@ General	II	1.40	1.40
Camarer@ de pisos	III	1.35	1.35
Auxiliar de pisos y limpieza	IV	1.35	1.35
<i>Área funcional quinta:</i>			
1. Mantenimiento y servicios auxiliares:			
Especialista de Mantenimiento y servicios	III	1.35	1.35
Auxiliar de Mantenimiento y servicios	IV	1.35	1.35
Otros establecimientos de hostelería:			
Categorías profesionales	Niveles		
	Grupos	Categ. Esp.	Resto
<i>Área funcional primera:</i>			
1. Recepción y conserjería:			
Telefonista	III	1.35	1.35
Auxiliar de Conserjería y Recepción	IV	1.40	1.35
2. Relaciones Públicas:			
Relaciones Públicas	II	1.50	–
3. Administración:			
Administrativ@	II	1.55	1.45
Ayudante/a Administrativ@	III	1.45	1.40
<i>Área funcional segunda:</i>			
1. Cocina:			
Jefe/a de Cocina	I	1.65	1.50
Cociner@	II	1.60	1.45
Reposter@	II	1.60	1.45
Ayudante de Cocina	III	1.50	1.40
Auxiliar de Cocina	IV	1.35	1.35
2. Economato:			
Encargad@ de Economato	II	1.40	–
Ayudante/a de Economato	III	1.35	–
<i>Área funcional tercera:</i>			
1. Restaurante y Bar:			
Jefe/a de restaurante, Bar y simil.	I	1.65	1.45
Segund@ Jefe/a	I	1.60	1.40
Camarer@	II	1.55	1.40
Barman	II	1.65	–
Ayudante/a de Camarer@	III	1.40	1.35
<i>Área funcional cuarta:</i>			
1. Servicio de pisos y limpieza:			
Auxiliar de pisos y limpieza	IV	1.35	1.35



Categorías profesionales	Niveles		
	Grupos	Categ. Esp.	Resto
<i>Área funcional quinta:</i>			
1. Mantenimiento y servicios auxiliares:			
Encargad@ de Mantenimiento	II	1.35	1.35
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	IV	1.35	1.35
Salas de fiesta, salones de té, discotecas, tablaos flamencos y salones de baile:			

Categorías profesionales	Niveles	
	Grupos	Categ. Especial
<i>Área funcional primera:</i>		
1. Recepción y conserjería:		
Auxiliar de Conserjería y Recepción	IV	1.40
2. Relaciones Públicas:		
Relaciones Públicas	II	1.55
3. Administración:		
Administrativ@	II	1.55
Ayudante/a Administrativ@	III	1.50
4. Gestión:		
Comercial	II	1.40
<i>Área funcional segunda:</i>		
1. Cocina:		
Ayudante/a de Cocina	III	1.40
<i>Área funcional tercera:</i>		
1. Restaurante y Bar:		
Jefe/a de Restaurante, Bar y simil.	I	1.65
Segund@ Jefe/a	I	1.60
Camarer@	II	1.55
Barman	II	1.60
Ayudante/a de Camarer@	III	1.50
<i>Área funcional cuarta:</i>		
1. Servicio pisos y limpieza:		
Encargad@ General	II	1.40
Auxiliar de Pisos y Limpieza	IV	1.35
<i>Área funcional quinta:</i>		
1. Mantenimiento y servicios auxiliares:		
Encargad@ de Mantenimiento	II	1.40
Especialista Mantenimiento y Servicios	III	1.35

Casinos, bingos, salones recreativos:

Categorías profesionales	Niveles	
	Grupos	Categ. Especial
<i>Área funcional primera:</i>		
1. Recepción y conserjería:		
Telefonista	II	1.40
Conserje	II	1.55
Ayudante/a de Conserje y Recepción	III	1.45
Auxiliar de Conserjería y Recepcion	IV	1.40
2. Relaciones Públicas:		
Relaciones públicas	II	1.55
3. Administración:		
Jefe/a de Administración	I	1.65
Administrativ@	II	1.50
Ayudante/a de Administrativ@	III	1.45
4. Gestión:		
Comercial	II	1.50
<i>Área funcional segunda:</i>		
1. Cocina:		
Cociner@	II	1.55
Ayudante/a de Cociner@	III	1.45
Auxiliar de Cocina	IV	1.35



Categorías profesionales	Niveles	
	Grupos	Categ. Especial
<i>Área funcional tercera:</i>		
1. Sala, bar y simil.:		
Jefe/a de sala, Bar y simil.	I	1.60
Camarer@	II	1.55
Ayudante/a de Camarer@	III	1.50
<i>Área funcional cuarta:</i>		
1. Servicio de pisos y limpieza:		
Encargad@ General	II	1.40

Categorías profesionales	Niveles	
	Grupos	Categ. Especial
Auxiliar de Limpieza	IV	1.35
<i>Área funcional quinta:</i>		
1. Mantenimiento y servicios auxiliares:		
Encargad@ de Mantenimiento	II	1.40
Especialista de Mantenimiento y servicios	III	1.35

- 6175

