

**TEXTO ARTICULADO DEL
CONVENIO COLECTIVO
PARA LAS
EMPRESAS DE HOSTELERÍA
DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
(Código de Convenio 030042-5)**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. PARTES OTORGANTES DEL CONVENIO

Son partes otorgantes del presente Convenio, por la representación de los empresarios: ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE HOTELES DE ALICANTE (APHA), ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE ALICANTE (APEHA), ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOSTELERA DE BENIDORM Y DE LA COSTA BLANCA (HOSBEC), ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA MARINA ALTA (AEHTMA) Y ASOCIACIÓN DE BARES, RESTAURANTES Y CAFETERÍAS DE BENIDORM Y COMARCA (ABRECA); y por la representación de los trabajadores: FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO (FNTCHTJ-UGT) Y FEDERACIÓN DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO (FECOHT-CCOO-PV).

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio se circunscribe en su vigencia a los siguientes ámbitos:

1. TERRITORIAL.- Comprende la totalidad de la provincia de Alicante.
2. FUNCIONAL.- Es de aplicación a las empresas que ostenten la titularidad de alguna de las actividades y/o establecimientos relacionados en el anexo I del Convenio Colectivo.
3. PERSONAL.- Es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras contratados por las empresas citadas en el apartado 2 de este artículo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, que se encuentren prestando servicios por cuenta ajena y que ocupen alguno de los puestos de trabajo de las categorías relacionadas en el anexo II del Convenio. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los trabajadores y trabajadoras que ocupen cargos de Subdirector, Director o superiores a éstos que ejerzan funciones directivas. La

Comisión paritaria queda facultada para interpretar y resolver las discrepancias que surjan sobre este apartado.

En la relación laboral regulada por el presente Convenio, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley y este Convenio, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro de territorio del estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. TEMPORAL.- Entrará en vigor el día de su firma por las partes negociadoras y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2008, salvo para aquellas materias que el propio articulado haya previsto otra vigencia. Las retribuciones pactadas en el artículo 32 del presente Convenio tienen efectos temporales desde el día 1 de abril de 2005 para aquellos trabajadores que tengan su contrato en vigor en la fecha de firma del mismo y para aquellos trabajadores fijos discontinuos o contratados a tiempo parcial indefinido en período de interrupción del contrato, desde la fecha que se restablezca su contrato siempre con efectos de 1 de abril de 2005.

Artículo 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Operará la compensación y absorción cuando los salarios y retribuciones realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Artículo 4. GARANTÍAS AD PERSONAM

Con carácter individual, se respetarán como condiciones más beneficiosas las que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 5. DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA

La denuncia del Convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, dentro del mes de octubre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia. La falta de comunicación a alguna de las partes firmantes del Convenio no invalidará la denuncia del mismo, siempre y cuando esté formulada en tiempo y forma la correspondiente comunicación a la autoridad laboral.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia en los términos que se haya pactado para cada materia. En defecto de pacto en el sentido citado, se mantendrá en vigor el contenido normativo.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones, tomando como referencia para ello la inflación registrada en el ámbito nacional durante el año anterior al de prórroga del Convenio. Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la comisión negociadora, por inexistencia de partes legitimadas para negociar, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este apartado.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el Convenio Colectivo, se obligan a iniciar las deliberaciones del próximo en el término de los dos meses siguientes al de la referida denuncia.

Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA

1. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.- Se designa una Comisión Paritaria de la representación de las partes otorgantes del presente Convenio que estará compuesta por cinco representantes de la parte sindical y cinco de la parte empresarial. Cada una de las dos partes firmantes del Convenio nombrará las personas que compondrán la Comisión.

La Comisión se constituirá dentro del mes siguiente al de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante (BOPA). En dicha constitución se designarán los miembros de la misma, así como se determinarán los procedimientos de su funcionamiento. En cada reunión de la Comisión se nombrará un Secretario para que levante acta, pudiendo ser un miembro o un asesor de la misma y se fijarán los procedimientos de moderación de la sesión. El domicilio de la Comisión será en HOSBEC, Vía Emilio Ortuño n.º 5, 1.º - 5.ª, Edificio Capitol, 03501 Benidorm (Alicante), Telefax n.º 965 851 304, Correo electrónico: hosbec@hosbec.com, al que habrán de dirigirse las solicitudes de convocatorias y demás trámites a realizar ante la Comisión. Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse mediante el voto favorable de al menos ocho miembros de la misma.

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.- A la Comisión Paritaria, se le atribuyen las funciones siguientes:
 - a) Entender, con carácter general, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.

- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión negociadora.
- d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como de su impugnación.
- e) La participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.

3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.- La Comisión Paritaria deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días hábiles, salvo que en el articulado del Convenio se haya establecido otro plazo, a contar desde el momento que se los hayan solicitado por escrito, a través de las partes otorgantes del Convenio o de la autoridad laboral o jurisdicción competente, y siempre que no versen sobre conflictos colectivos e impugnaciones de los contemplados en la letra d) del apartado anterior.

Será requisito necesario para la tramitación de un proceso de conflicto colectivo que verse sobre la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo o de impugnación del mismo, ante la jurisdicción competente, acudir a la Comisión Paritaria, bien para que emita la resolución correspondiente sobre la controversia suscitada, bien solicitando la mediación o arbitraje de la misma. La resolución de la Comisión deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles, a contar desde el día que se haya instruido el correspondiente expediente, para lo que contará con diez días hábiles desde el día que obre en poder de la Comisión toda la documentación sobre la que verse la controversia.

Para acudir a la Comisión Paritaria habrá de hacerse siempre a través de alguna de las Organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la Jurisdicción competente como la Administración Pública. Cualquier escrito dirigido a la Comisión que no sea comunicado de la forma expresada no será tramitado, no siendo por lo tanto preceptivo contestarlo.

Artículo 7. PUBLICIDAD DEL CONVENIO

Las empresas afectadas por el presente Convenio expondrán, en los

tablones de anuncios de los centros de trabajo, un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión Paritaria.

CAPITULO II **CONTRATACIÓN, MOVILIDAD, CESES Y ESCALAFONES**

Artículo 8. FIRMA Y REGISTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo que se celebren por escrito y las prórrogas que, en su caso, se acuerden, serán registrados en la correspondiente oficina pública en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. El trabajador tendrá derecho a recibir una copia del contrato y, en su caso, de la prórroga, en el momento de su firma y otra copia debidamente registrada en el plazo máximo de quince días a contar desde su registro.

De conformidad con lo establecido legalmente, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, la copia básica de los contratos celebrados, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido dicha entrega. Asimismo las empresas comunicarán a dichos representantes las prórrogas de contrato que se celebren así como las extinciones del mismo.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. En los contratos formativos deberá figurar la edad del trabajador.

Un representante legal de los trabajadores podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo cuando así lo requiera el trabajador contratado.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa así como aquellas cláusulas adicionales estándar que se introduzcan en los mismos.

La Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para adaptar el texto del presente artículo si sobrevinieran cambios normativos en materia de registro y comunicación de la contratación laboral.

Artículo 9. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Siempre que así esté establecido legalmente, la empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre cada

contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a la utilización de transporte, en su caso, e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

Artículo 10. CONTRATOS EVENTUALES

Los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta diez meses y medio, dentro de un período de catorce meses.

Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador en más de una ocasión dentro del precitado período de catorce meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar diez meses y medio.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores, el período de catorce meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación de este contrato. Si se trata de varias contrataciones de esta naturaleza con un mismo trabajador dentro del indicado período de catorce meses, la fecha de cómputo será la del primer contrato. Una vez alcanzados los diez meses y medio de contratación, continuada o fraccionada, habrá de transcurrir al menos tres meses y medio desde la terminación del contrato, para poder volver a contratar de nuevo al mismo trabajador.

De conformidad con lo establecido legalmente, en caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración fijada en el presente artículo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Cuando el contrato o, en su caso, la prórroga del mismo se haya concertado por un plazo inferior al establecido en el presente Convenio, y llegado su vencimiento no se produjera la extinción y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se entenderá tácitamente prorrogado hasta su plazo de duración máxima, sin perjuicio de que de dicha prórroga se deje constancia a través de cualquier medio escrito.

La contratación de trabajadores eventuales que se realice por encima de la contratación de empleo por tiempo indefinido que se establece en el

artículo 21 Convenio, se reconoce por las partes firmantes del mismo que se justifica por la necesidad de atender a las circunstancias del mercado, coyuntura que en el sector de que se trata se produce a lo largo de todo el año debido a los flujos cambiantes e intermitentes de su actividad, operando de este modo la determinación de la causalidad en la contratación que exige el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos eventuales a su finalización por desistimiento de la empresa, darán derecho al trabajador a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario base, plus convenio y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias fijado en este Convenio, por cada año de servicio.

La indemnización establecida en el párrafo anterior es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que si se diera esta circunstancia, la empresa podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Artículo 11. TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

1. CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- Los trabajadores que sean contratados después de haber prestado servicios bajo la modalidad de contrato eventual o por obra o servicio determinados, durante dos años consecutivos o tres alternos en un período de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventual o por obra o servicio determinados, y por un plazo de, al menos, seis meses al año en establecimientos o centros de trabajo de actividad permanente y de, al menos, dos tercios del tiempo de actividad en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de fijos discontinuos, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la incorporación y permanencia en el puesto de trabajo respecto de otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una causalidad legalmente establecida o exigida (tales como, interinos, de relevo, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, etcétera). Así mismo, no se realizará ninguna contratación temporal si existiere algún trabajador fijo discontinuo no llamado, del mismo grupo y categoría profesional, atendiendo al puesto de trabajo a cubrir, salvo que tal contratación tuviera que tener lugar por imperativo legal.

2. LLAMAMIENTO.- Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por orden de antigüedad, dentro de cada categoría y grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento. En el caso de incumplimiento del llamamiento el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido. En las interrupciones del contrato, se seguirá el orden inverso de antigüedad, salvo para aquellos trabajadores que no hayan cubierto la garantía de ocupación que, en su caso, tengan reconocida.

El llamamiento del trabajador fijo discontinuo se efectuará por escrito con una antelación mínima de siete días naturales cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un mes, y de dos días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo.

Si el trabajador fijo discontinuo debidamente llamado no se presentara al llamamiento en la fecha indicada sin haber comunicado causa justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato de trabajo por dimisión del mismo.

Los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en centros de trabajo de temporada, y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores esta circunstancia con fijación del tiempo estimado de prolongación.

El llamamiento y la interrupción de los períodos de ocupación de los trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito utilizando los modelos que figuran como anexos IV y V, respectivamente, en el presente Convenio. Copia básica de dicho llamamiento será facilitada a la representación legal de los trabajadores. Así mismo, será comunicada por escrito a dicha representación la interrupción del contrato.

3. GARANTÍA DE OCUPACIÓN.- Aquellos trabajadores que durante tres años consecutivos hayan prestado servicios con contrato fijo discontinuo por un tiempo igual o superior a 183 días al año, a partir del cuarto la empresa adquirirá un compromiso de llamamiento anual de al menos cinco meses al año. Este compromiso de garantía mínima de llamamiento entrará en vigor en el año 2003. La representación legal de los trabajadores podrá solicitar a la empresa una relación nominal de aquellos contratos que hayan adquirido la garantía de un período mínimo de llamamiento.

El trabajador fijo discontinuo que haya adquirido la garantía de llamamiento mínima anual, de acuerdo con el párrafo anterior, quedará exonerado de acudir a trabajar, sin pérdida de sus derechos con la empresa para ulteriores llamamientos, en los supuestos siguientes:

- a) Cuando el llamamiento sea por un periodo inferior a 7 días continuados y la empresa haya cubierto el compromiso mínimo de ocupación si concurre alguna de las siguientes circunstancias:
 - Que el trabajador lo haya manifestado por escrito con anterioridad.
 - Que resida a más de 400 kilómetros del centro de trabajo.
 - Que esté trabajando en un empleo de mayor duración que el llamamiento efectuado. En estos dos últimos supuestos, el trabajador lo deberá acreditar fehacientemente.
- b) Cuando el trabajador cuente con un empleo concurrente de mayor duración temporal que el del llamamiento estimado, aunque la empresa no haya cubierto el periodo mínimo de ocupación anual. No obstante, el tiempo de llamamiento ofertado, aunque no se trabaje por opción del trabajador, se deducirá del compromiso de ocupación anual.

No serán de aplicación estas excepciones para acudir al llamamiento, cuando la actividad del trabajador sea precisamente la de prestar sus servicios regularmente en períodos de corta duración (fin de semana, vísperas de fiesta, etc.).

4. PREFERENCIAS.- El trabajador fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador fijo ordinario con preferencia sobre otros trabajadores contratados a tiempo determinado o de nuevo ingreso, siempre que reúna las mismas condiciones que éstos y la capacitación necesaria para prestar tales servicios
5. NOVACIÓN DE LOS CONTRATOS SUSCRITOS AL AMPARO DEL REAL DECRETO-LEY 15/1998.- La contratación suscrita bajo la modalidad de a tiempo parcial y fijo discontinuo suscrita durante la vigencia del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre (BOE de 28-11), y de conformidad con lo acordado en el Convenio Colectivo precedente, se entenderá referida a todos los efectos a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
6. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- Por aplicación de lo dispuesto en el párrafo *in fine* del artículo 15.8, del Estatuto de los Trabajadores, cuando las necesidades de la actividad de este sector así lo requieran, tales como períodos de baja o media actividad productiva o concentración de trabajo en fines de semana, puentes y vísperas

de fiestas, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, podrán realizar la jornada a tiempo parcial en los términos previstos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Así mismo, el contrato fijo discontinuo se podrá celebrar a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda su vigencia. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo figurar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución. Con los trabajadores que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo a la entrada en vigor de este Convenio, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

Artículo 12. CONTRATOS FORMATIVOS

En materia de contratos formativos será de aplicación lo dispuesto en el capítulo tercero, artículos 20 y siguientes, del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH III), de 4 de marzo de 2005, y lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

La retribución del trabajador contratado en prácticas será del 75 y el 90 por 100, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La retribución del contratado para la formación es la fijada en el anexo III del presente Convenio.

Los contratos formativos a su finalización por desistimiento de la empresa, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario base, plus convenio, en su caso y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias fijado en este Convenio, por cada año de servicio.

La indemnización establecida en el párrafo anterior es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que si se diera esta circunstancia, la empresa podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Artículo 13. PERÍODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, siempre que así conste por escrito.

Este período no podrá exceder en ningún caso de la escala siguiente:

- a) Personal incluidos en los niveles retributivos 1, 1A y 2 del Convenio, tres meses. Cuando el período de contratación sea de seis meses o inferior, el período de prueba no podrá superar los dos meses de duración.
- b) Personal incluido en el resto de niveles, un mes.
- c) Contratos formativos, de un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, o dos meses en caso de título de grado superior; y un mes para los contratos para la formación, de conformidad con lo establecido en los artículos 21 y 22, del ALEH III, respectivamente.

Durante el período de prueba, el trabajador y el empresario, podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Artículo 14. INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa que esté presente, a elección del afectado.

Artículo 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de los trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH III), de fecha 4 de marzo de 2005.

A los trabajadores se les asignará alguna de las categorías profesionales que se recogen en el anexo II del Convenio, quedando así clasificados en los Grupos profesionales previstos en el ALEH III.

Aquellos trabajadores que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, permanezcan durante treinta meses consecutivos y efectivos de trabajo en la misma empresa, con la categoría de Auxiliar de preparación/Montador de catering, a partir de trigésimo primer mes pasarán automáticamente a percibir la retribución de la categoría de Preparador/Montador de catering, sin perjuicio de que tengan que seguir realizando las mismas funciones.

Para las contrataciones suscritas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio regirán los plazos de acceso a la retribución

superior previstos en el Convenio Colectivo anterior.

Artículo 16. MOVILIDAD FUNCIONAL

Será de aplicación en esta materia lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de 4 de marzo de 2005.

Cuando por aplicación de la movilidad funcional el trabajador realice funciones correspondientes a un nivel retributivo superior al que corresponda a la categoría profesional que tenga asignada, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Cuando la realización de funciones derivadas de la movilidad funcional correspondan a categorías de nivel salarial superior, incluidas en los grupos profesionales segundo o inferiores a éstos de cada área funcional, durante un periodo superior a 6 meses durante un año o a 8 durante dos años, de forma prevalente, el trabajador tendrá derecho a consolidar la categoría y el nivel retributivo superior, salvo que dicha realización sea debida a sustituciones de trabajadores que tengan legalmente suspendidos sus contratos de trabajo con reserva de puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de encomienda de funciones inferiores se mantendrá la retribución de origen.

Artículo 17. PLAZOS DE PREAVISO PARA DIMISIÓN Y DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Trabajadores con alguna de las categorías de los niveles retributivos 1 y 1 A del anexo II: un mes.
- b) Resto de personal: quince días.

No tendrán obligación de preavisar con antelación los trabajadores que cesen voluntariamente en el período de prueba o en la fecha de finalización pactada en su contrato de trabajo, excepto lo dispuesto en el apartado segundo.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la debida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso, salvo que se trate de trabajadores con contrato

indefinido (fijo o fijo discontinuo), en cuyo caso la indemnización a favor de la empresa será del doble de lo establecido anteriormente.

2. Cuando el contrato de trabajo sea de duración superior al año, salvo los interinos y en los casos de interrupción de contrato de los trabajadores fijos discontinuos, la parte del contrato que formule la denuncia deberá notificar a la otra parte la terminación del mismo con al menos quince días de antelación. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará derecho al trabajador a ser indemnizado por la empresa con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. El incumplimiento por el trabajador de este plazo dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

3. Los ceses definitivos de fijos y fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, serán puestos en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en el plazo máximo de diez días con indicación de la causa de los mismos.

Artículo 18. RECIBO DE FINIQUITO

La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El finiquito por extinción del contrato, o la liquidación del personal fijo discontinuo, se abonará el último día de trabajo, o en el plazo máximo de los siguientes quince días a contar desde la fecha del preaviso o denuncia, si el trabajador estando obligado a preavisar o denunciar según lo dispuesto en el artículo anterior, incumpliera esta obligación. El incumplimiento de esta obligación de abono, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso, con el límite de quince días.

Si la propuesta de liquidación tuviera el carácter de finiquito se hará constar expresamente esta circunstancia, y en caso de discrepancia sobre las cantidades reflejadas en el mismo, el trabajador lo podrá hacer constar expresamente en el propio recibo, consignando antes de su firma, la cláusula “recibí y no conforme”, pudiendo percibir el trabajador las cantidades consignadas, en cuyo caso no tendrá valor liberatorio ni alcance de finiquito, quedando el derecho a reclamar las diferencias que consideren ante la jurisdicción competente.

En el supuesto de no existir discrepancia, la firma del recibo de finiquito bien sea con la presencia del representante legal de los trabajadores o con la firma solo del trabajador, tendrá carácter liberatorio total para el empresario.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o consignando que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad bien por no desearlo o bien porque el empresario impidiese la presencia del mismo.

La liquidación de los salarios correspondientes a los trabajadores fijos discontinuos, al finalizar cada período de actividad, se llevará a cabo con los trámites y garantías establecidos en este artículo.

Artículo 19. ESCALAFÓN DEL PERSONAL

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general del personal. Dentro del primer trimestre natural de cada año, y publicarán en el tablón de anuncios de la empresa dicho escalafón para el conocimiento y examen del personal de la plantilla. Las empresas de temporada, en el plazo de tres meses desde la reapertura, vendrán igualmente obligadas a confeccionar dicho escalafón general del personal. Contra el citado escalafón, cabrá reclamación previa, en el plazo de un mes, ante el empresario, quien deberá contestar en el plazo de quince días. Una vez transcurrido este último plazo, el trabajador podrá ejercitar la acción legal pertinente.

Artículo 20. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Al objeto de fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida (fija y fija discontinua), y confiando que se potencien las políticas activas de empleo por parte del Gobierno de la nación, así como el establecimiento legal de contratos para el fomento de la contratación indefinida, las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen, a estructurar sus plantillas cumpliendo un porcentaje de contrataciones de carácter fijo o fijo discontinuo indefinido.

El compromiso que se adquiere es, que las empresas en sus centros de trabajo mantendrán un promedio anual de plantilla fija o fija discontinua, en función de los meses que desarrollen su actividad a lo largo del año natural, de al menos un 70 por 100 del total de la misma. Este porcentaje deberá alcanzar el 73 por 100 en el último año de vigencia del Convenio.

En las empresas o centros de trabajo que tengan de 6 a 25 trabajadores este porcentaje será del 60 por 100, computándose como plantilla a estos efectos los trabajadores por cuenta propia o autónomos que desempeñen su actividad en la empresa. Las fracciones se redondearán por defecto. Este deberá alcanzar el 62 por 100 en el último año de vigencia del Convenio.

A efectos de determinar los porcentajes citados en los párrafos anteriores también se computarán como plantilla los trabajadores contratados como eventuales por circunstancias de la producción o por obra o servicios determinados y contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

No se computarán para dicho porcentaje los contratos de interinidad, los de relevo y los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Quedan excluidas de la aplicación del presente artículo las empresas o centros de trabajo de menos de 6 trabajadores y las empresas o centros de trabajo de nueva creación cualquiera que sea su número de trabajadores, durante los tres primeros años del inicio de la actividad.

La Comisión Paritaria del Convenio velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, cuando así lo solicite cualquiera de las partes que la componen.

CAPITULO III **TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS**

Artículo 21. JORNADA DE TRABAJO

La duración máxima de la jornada ordinaria de los trabajadores afectados por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada anual equivalente extrapolada al año queda fijada en la disposición adicional novena del presente Convenio.

Artículo 22. CONTROL DE JORNADA

Las empresas reguladas por el presente Convenio que tengan establecido o establezcan el reloj cronómetro de control de entrada y que obliguen a sus trabajadores a efectuar la medición del tiempo de entrada al trabajo, mediante la manipulación de su ficha personal correspondiente, también vendrán obligados a ordenar a todos sus trabajadores que efectúen el control de hora de salida del trabajo en su misma ficha personal, al objeto de medir correctamente el tiempo total de duración de su jornada laboral.

El mismo sistema regirá, para aquellas empresas que no teniendo reloj de control de entrada decidan implantar un sistema de control mediante la firma del correspondiente documento por parte del trabajador, donde se haga constar tanto la hora de entrada como la de salida.

Artículo 23. RÉGIMEN DE JORNADA

Las jornadas podrán ser:

- a) Jornada continuada, es decir, de ocho horas seguidas diarias, en cuyo caso, el trabajador tendrá derecho a un descanso en la jornada de treinta minutos, computables como trabajo efectivo. Ello, durante cinco días a la semana, salvo pacto en contrario a nivel de empresa.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con jornada continuada que exceda de 6 horas tendrán igualmente derecho a un descanso proporcional a su jornada, computable como trabajo efectivo.

- b) Jornada partida, que no podrá exceder de cuatro horas seguidas como máximo una de las partes en que se fraccione la jornada, teniendo obligatoriamente un descanso intermedio entre las etapas de una hora ininterrumpida o de dos en el caso en que se soliciten, quedando la empresa obligada a conceder ambas por escrito.

Las empresas, en la medida que la organización y producción del trabajo así lo permita, no establecerán jornadas partidas.

En materia de rotación de turnos, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes. Los trabajadores que tengan la tutela de hijos minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales tendrán derecho a adaptar su turno de trabajo a los horarios de los centros educativos, tanto especiales como ordinarios, siempre que dicha adaptación no produzca, a juicio de la empresa, un deterioro en el servicio y que no vulnere los derechos sobre esta materia del resto de trabajadores de su departamento.

La empresa podrá aplicar cada una de las jornadas mencionadas, en función de las necesidades organizativas y de producción, con un preaviso al trabajador afectado de quince días, salvo caso de urgente necesidad.

Cuando el contrato sea a tiempo parcial y conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años y pretenda reducir su jornada al amparo del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrá convenir con su empresa,

al objeto de evitar dicha reducción de jornada, la adaptación del horario de trabajo a estas circunstancias personales, siempre que dicha adaptación sea organizativa o productivamente posible.

Artículo 24. HORAS EXTRAORDINARIAS

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima o mercancía: realización obligatoria.
- b) Horas extraordinarias y necesarias por servicios imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza específica de nuestro sector: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por sección.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal, al trabajador en el parte correspondiente.

Las horas extraordinarias serán abonadas según la tabla que recoge el anexo III del Convenio salvo condición más beneficiosa.

Artículo 25. DESCANSO SEMANAL Y DE TRABAJADORES CON HIJOS MENORES

El régimen de descanso semanal es el siguiente:

- a) El descanso semanal continuado será de dos días, salvo pacto en contrario entre el empresario y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los trabajadores afectados.
- b) Los trabajadores tendrán derecho, al menos, a un descanso dominical al mes, al que se le unirá, alternativamente, el lunes o el sábado, salvando aquellos casos que ya se viniera descansando en sábado y domingo, organizándose el mismo de forma rotatoria, renunciando los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores y a partir de la vigencia del presente Convenio, a cualquier derecho adquirido que perjudicara la aplicación de lo anteriormente expuesto.

- c) Los trabajadores que tengan la tutela de hijos con edad inferior a cuatro años, tendrán opción a descansar los dos días semanales durante el sábado y el domingo, siempre que en dichos días no esté ausente un número de trabajadores adscritos al departamento al que pertenezca el trabajador para que, a juicio de la empresa, no sufra deterioro el servicio del mismo. Esta preferencia desaparecerá automáticamente cuando los hijos cumplan cuatro años de edad.

Artículo 26. FIESTAS LABORALES

Para los trabajadores fijos y fijos discontinuos, las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable de cada año natural, que tendrán, por lo general, consideración de día efectivo de trabajo, cuando se trabajen, se compensarán, de común acuerdo entre empresario y trabajador, de la forma siguiente:

- a) Añadidas a las vacaciones anuales agregando tantos días como fiestas trabajadas.
- b) Disfrutadas de forma conjunta en otro período distinto al de vacaciones.
- c) Disfrutadas como descanso compensatorio acumulado al descanso semanal.
- d) Abonadas de conformidad a la tabla recogida en el anexo III del Convenio.

En caso de desacuerdo en la opción anteriormente expresada, las partes podrán elegir la forma de compensación, correspondiendo al trabajador elegir sobre dos tercios de las fiestas y el otro tercio restante a la empresa, entre alguna de las modalidades previstas en las letras a) y d) del presente artículo, redondeándose las fracciones en más si es igual o superior a 5 el decimal resultante, o menos si es inferior. Esta opción compensatoria entrará en vigor en el año 2006, estando vigente para el 2005 lo previsto en el Convenio precedente.

Los trabajadores, dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, comunicarán por escrito a la empresa, la opción de compensación elegida para el año siguiente.

En aquellas empresas que, a 31 de marzo de 1995, los trabajadores vinieran percibiendo cantidad superior a la establecida en virtud del presente artículo por la compensación prevista en la letra d), les será respetada dicha cuantía, si bien, no verán incrementado su valor por ulteriores incrementos del salario hasta tanto en cuanto sean alcanzados por las cuantías determinadas en el anexo III antes citado.

A los solos efectos de compensación computarán como fiestas laborales trabajadas, aquellas que coincidan con días de descanso semanal del trabajador.

Los festivos laborales que coincidan con el disfrute de vacaciones serán compensados de alguna de las formas previstas en este artículo, entendiéndose como no disfrutadas. Cuando los festivos se disfruten de forma continuada se compensarán con días laborables no coincidentes con días que hubieren correspondido al descanso semanal del trabajador, de forma que cuando se trate de 14 días festivos ininterrumpidos se añadirán los cuatro días de descanso semanal que hubieran correspondido a dicho período, resultando entonces 18 días naturales.

Las fiestas laborales serán las determinadas como tales en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepto en los casos en que la actividad de los centros de trabajo tenga por costumbre el cierre de sus instalaciones en domingos y festivos, las fiestas señaladas oficialmente se presumirán como trabajadas a efectos de su compensación, salvo que se pruebe lo contrario.

Como regla general las fiestas trabajadas por los trabajadores contratados a tiempo determinado se compensarán económicamente, de acuerdo con los valores fijados en el anexo III “tabla cuantía compensación fiestas”, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador.

Artículo 27. VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a una vacación anual de treinta y un días naturales ininterrumpidos. Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural o, como máximo y de común acuerdo, dentro del primer trimestre del año siguiente, siempre que medie reconocimiento expreso y por escrito de la empresa del derecho al disfrute de las vacaciones y al año que corresponden. En estos supuestos la empresa informará previamente y por escrito a la representación legal de los trabajadores en el centro laboral.

Los trabajadores que se hubieran incorporado en el transcurso del mismo a la empresa, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia. Este periodo podrá fraccionarse en una o más veces de común acuerdo entre empresa y trabajador.

El inicio del período vacacional no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma que en estos casos se entenderá iniciadas las vacaciones el día siguiente a dicho descanso. Si la finalización de las vacaciones coincidiera sin solución de continuidad con el descanso semanal del trabajador, previamente establecido como días de descanso fijos, la reincorporación al trabajo se producirá después del mismo.

Cuando las vacaciones estén fijadas con arreglo a un calendario, y al inicio del período correspondiente el trabajador estuviera de baja por incapacidad temporal derivada de un accidente que le ocasionara el estar hospitalizado o inmovilizado domiciliariamente por prescripción facultativa y esta situación le impidiera disfrutar del correspondiente descanso, se pospondrá el inicio del disfrute vacacional, bien a continuación del alta de la incapacidad, bien en otro período distinto, lo que decidirá la empresa según sus necesidades. Esta situación no se producirá cuando el centro de trabajo interrumpa actividades por vacaciones.

Cuando por cese del trabajador en la empresa sin haber podido disfrutar sus días de vacaciones se compense la falta de su disfrute, la retribución correspondiente a cada día de vacaciones estará integrada por el salario base, complemento de antigüedad, en su caso, y complementos mensuales consolidados.

El trabajador comunicará a la empresa en la primera quincena del mes de noviembre el período de vacaciones del año siguiente y la empresa, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, confeccionará en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del año siguiente. En todo caso el trabajador conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

Las trabajadoras en los supuestos de suspensión por maternidad podrán acumular al final de dicho período el disfrute de sus vacaciones anuales. Para ello, la trabajadora lo comunicará por escrito a la empresa con la máxima antelación posible, en todo caso con al menos dos meses antes de la finalización de la suspensión referida.

Artículo 28. PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo.
- c) Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día en los casos de intervención quirúrgica que no haya ingreso en un centro hospitalario de cónyuge, hijos o padres.
- e) Un día por celebración de matrimonio, civil o religioso, bautizo o comunión de los hijos del trabajador, u otra celebración de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos del trabajador, en número y límites temporales homogéneos con

- otras religiones. Un día por matrimonio de hermanos o padres del trabajador.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
 - h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros oficiales de formación académica, profesional o social siendo retribuidos los 10 primeros días del año y computándose como parte de vacaciones los que excedan.
 - i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - j) En los caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
 - k) A partir del año 2007, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán disponer de 1 día de permiso retribuido para asuntos propios. Este permiso será solicitado con al menos un preaviso de diez días y su concesión será automática salvo que en el día solicitado haya un número coincidente de trabajadores ausentes que pueda alterar gravemente el normal funcionamiento del proceso productivo.

Procederá la concesión de los permisos reflejados en los apartados c), d) y e) cuando se trate de parejas de hecho y previamente hayan declarado esta situación a la empresa aportando certificado municipal de convivencia o documento equivalente.

En los casos previstos en los apartados b), c), d) y e), cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se aumentará en un día si el hecho se produce a más de 75 kilómetros de distancia y dos días, a más de 200 Kilómetros de distancia, respectivamente, de la localidad de residencia del trabajador.

Los trabajadores inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas previstas en las letras b) y c) del presente artículo, podrán disfrutar de siete días naturales de vacaciones acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

De conformidad con lo establecido legalmente, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo

de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Asimismo, las partes podrán acordar la concesión de permisos o licencias no retribuidas en los términos que convengan.

Artículo 29. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se contemplan los siguientes supuestos de reducción de jornada:

1. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido 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.
3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPITULO IV
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 30. EXCEDENCIAS

Las excedencias podrán ser:

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.- Se reconoce el derecho a excedencia voluntaria para el personal fijo o fijo discontinuo afectado por el presente Convenio, siempre que lleve al servicio de la empresa un mínimo de un año de trabajo efectivo. La permanencia en la situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco años.

La excedencia voluntaria quedará sujeta a las siguientes condiciones:

a) Deberá solicitarse por escrito con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha de comienzo de la excedencia que será cuando la empresa por escrito le reconozca el derecho.

b) La excedencia se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando baja el trabajador durante su vigencia y sin que se compute a ningún efecto el citado período de tiempo incluido el de antigüedad.

c) El excedente no podrá trabajar en otra empresa propia o ajena de la misma actividad y término municipal. Si infringiera esta prohibición se entenderá rescindida su situación laboral voluntariamente.

d) El excedente que no solicite el reingreso por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento del período de excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

e) El excedente, a la finalización de su período de excedencia, cumplido el requisito anterior, tendrá derecho a incorporarse a la misma, ocupando la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca.

f) La excedencia tendrá la vigencia del plazo solicitado, siendo prorrogable sólo si existe acuerdo entre las partes, y no procederá el reingreso hasta que haya finalizado el íntegro plazo de duración de dicha situación, salvo acuerdo en contrario.

2. EXCEDENCIA ESPECIAL.- Puede ser por las siguientes causas:

a) EXCEDENCIA ESPECIAL POR CUIDADO DE FAMILIARES.
Se reconoce el derecho a esta excedencia especial 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. Esta excedencia no será superior a un año.

- b) EXCEDENCIA ESPECIAL POR DEFUNCIÓN. Se reconoce al trabajador fijo o fijo discontinuo afectado por el presente Convenio el derecho a la excedencia especial por defunción del cónyuge, padres o hijos, siempre que concurren circunstancias excepcionales y acredite documentalmente las consecuencias derivadas de esta situación. La permanencia en la misma no podrá ser por un plazo inferior a tres meses ni superior a un año.

Esta excedencia quedará sujeta a los requisitos establecidos en este artículo para la reserva del puesto de trabajo.

- c) EXCEDENCIA ESPECIAL POR CUIDADO DE HIJOS. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 de un mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- d) Se reconoce el derecho del trabajador con al menos un año de antigüedad, en aquellos centros de trabajo con plantilla igual o superior a 10 trabajadores, a solicitar una excedencia especial para cursar estudios profesionales en centros oficiales y en disciplinas o materias relacionadas

directamente con la actividad de la empresa, por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a nueve meses, con reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia no podrá solicitarse por el mismo trabajador hasta que hayan transcurridos al menos cuatro años desde su reingreso por esta excedencia o por la voluntaria, salvo pacto en contrario.

No procederá esta situación de excedencia cuando la esté disfrutando simultáneamente un porcentaje de plantilla igual o superior al 5 por ciento.

En todo lo no previsto en este apartado, se atenderá a lo dispuesto en la normativa legal vigente en esta materia.

3. EXCEDENCIA FORZOSA.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.
4. OTRAS EXCEDENCIAS.- En empresas con centros de trabajo con más de 10 trabajadores, el trabajador fijo o fijo discontinuo con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia por alguno de los motivos y con las condiciones siguientes:
 - a) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.
 - b) Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y solo podrá solicitarse una vez.
5. Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Artículo 31. LICENCIA RETRIBUIDA POR FIDELIDAD Y VINCULACIÓN

Se pacta el siguiente régimen de licencias retribuidas por la fidelidad y vinculación del trabajador a la empresa

Así, cuando el trabajador con 60 o más años desee cesar voluntariamente en la empresa a partir de dicha edad, tendrá derecho a que se le conceda una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala:

Cuando lleve 10 años de servicio en la empresa: 2 meses de licencia.

Cuando lleve 15 años de servicio en la empresa: 3 meses de licencia.

Cuando lleve 20 años de servicio en la empresa: 4 meses de licencia.

Cuando lleve 25 años de servicio en la empresa: 5 meses de licencia.

Cuando lleve 30 años de servicio en la empresa: 6 meses de licencia.

Durante la referida situación de licencia el trabajador tendrá derecho a percibir el salario base más plus convenio que viniera recibiendo así como a devengar la prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el presente Convenio.

El trabajador que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo preavisará a la empresa con quince días de antelación.

Este artículo entrará en vigor el día 1 de enero de 2006 y mientras tanto estará vigente el artículo 39 del Convenio Colectivo precedente.

Se faculta a la Comisión Paritaria del presente Convenio a adecuar lo dispuesto en este artículo a cualquier modificación legal que pudiera afectar al mismo.

CAPITULO V **RETRIBUCIONES**

Artículo 32. ESTRUCTURA DEL SALARIO

El salario base mensual que determina el presente Convenio es el fijado en el anexo III en cada nivel retributivo para cada categoría profesional y según la categoría del establecimiento como viene determinada en los anexos I, II y II bis.

Además del salario base, están los complementos por plus convenio, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad en empresas de «catering», plus de responsabilidad para empresas prestadoras de servicios a comedores escolares, y plus de penosidad en empresas prestadoras de ser servicios a establecimientos sanitarios, más las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Octubre, así como el complemento ad personam por antigüedad según lo previsto en la disposición adicional primera del presente Convenio, sin perjuicio de los complementos pactados o que se puedan pactar en el contrato de trabajo en función de lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El pago de atrasos, en su caso, deberá haberse producido no más tarde

de la nómina del mes siguiente al de publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial.

Artículo 33. PERÍODO RETRIBUTIVO Y ANTICIPOS

Los períodos retributivos para los trabajadores afectados por el presente Convenio serán mensuales, y en consecuencia, cuantos emolumentos les corresponda percibir serán abonados de forma mensual, sin perjuicio de los anticipos que las empresas están obligadas a satisfacer.

Los trabajadores, tienen derecho al abono de anticipos con cargo a sus haberes devengados, que no podrán exceder del 90 por ciento de los mismos.

El interés por mora en el pago del salario será del 10 por ciento de lo adeudado.

Artículo 34. PLUS DE NOCTURNIDAD

El trabajador que ocasionalmente preste sus servicios laborales en los turnos de trabajo que se inicien a partir de las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana, percibirá un suplemento consistente en un 23 por ciento de su salario base.

Y aún teniendo en cuenta que los trabajos de hostelería son nocturnos por su propia naturaleza, se extiende dicho suplemento o recargo del 23 por ciento a las horas que desde las doce de la noche le resten al trabajador para finalizar su turno.

Será de aplicación a este plus lo regulado en la disposición transitoria única del presente Convenio.

Artículo 35. PLUS DE PELIGROSIDAD (sólo empresas de “Catering”)

Se establece un plus de peligrosidad que afectará a las empresas de catering consistente en un 10 por ciento sobre el salario base.

Artículo 35 bis. PLUS DE RESPONSABILIDAD (sólo empresas prestadoras de servicios a comedores escolares)

El trabajador o trabajadora que preste servicios en comedores escolares y además de realizar las funciones propias de su categoría profesional, esté encargado/a de tareas de gestión (control de mercancías, inventarios, pedidos, etc.), la empresa le abonará un plus de responsabilidad de cuarenta y un euros con 20 céntimos (41,20 €) mensuales durante el período 1-4-05 a 31-12-05, y de la previsión de inflación más 0'5 puntos, en los años 2006, 2007 y 2008, respectivamente. El personal que por dichas tareas viniera percibiendo una cantidad superior le será respetada en los términos pactados. Tal

cantidad será absorbible y compensable. No pertenecerá este plus al personal que realizando estas tareas ostente la categoría de Jefe/a o Segundo/a jefe/a de cocina o Jefe/a de partida.

Artículo 35 ter. PLUS DE PENOSIDAD (sólo empresas prestadoras de servicios a establecimientos sanitarios)

El personal afectado por este Convenio que preste servicios en centros sanitarios realizando funciones en habitaciones con enfermos/as, (entrega y retirada de bandejas de menús, etc.) además de que la empresa está obligada a cumplir especialmente con las medidas de seguridad y salud, abonará un plus de penosidad consistente en un cinco por ciento sobre el salario base.

Artículo 36. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se devengarán y abonarán a los trabajadores las gratificaciones extraordinarias siguientes:

- a) VERANO Y NAVIDAD.- Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad del salario base, incrementadas en su caso, con el complemento *ad personam* de antigüedad, cada una de ellas, a abonar en las fechas 10 de julio y 10 de diciembre, respectivamente, salvo que las partes acuerden, en el ámbito de la empresa otra modalidad de abono. El devengo de estas gratificaciones se producirá, la de Verano de 1 de julio al 30 de junio del año siguiente y la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.
- b) OCTUBRE.- Los trabajadores percibirán una gratificación extraordinaria en cuantía fija e igual para todas las categorías profesionales, por importe de ochocientos cuatro euros con 59 céntimos (804,59 €) a abonar el día 10 de octubre, salvo que las partes acuerden en el ámbito de cada empresa otra modalidad de abono; y será incrementada con la previsión de inflación más 0'5 puntos, en los años 2006, 2007 y 2008, respectivamente. Esta gratificación podrá ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo suscrito entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.--- El devengo de esta paga se producirá en el período 1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente.

El trabajador que ingrese y/o cese en la empresa durante el transcurso del año devengará la parte proporcional correspondiente a cada una de las citadas gratificaciones, en función del tiempo trabajado. Si el trabajador cesare después del vencimiento de pago de la gratificación y antes de la fecha de finalización del devengo, la empresa podría practicar las correspondientes deducciones de la liquidación a efectuar o a reclamar el importe correspondiente.

Artículo 37. REVISIONES SALARIALES

Para el período 1 de abril a 31 de diciembre de 2005 la revisión salarial pactada ha sido de un 3 por ciento sobre los salarios vigente a 31 de marzo de 2005, una vez practicada la revisión salarial prevista en la disposición adicional tercera del Convenio anterior.

Para los años 2006, 2007 y 2008, el incremento será equivalente a la inflación prevista oficialmente para cada uno de dichos años más 0,5 puntos.

Será de aplicación en su caso lo previsto en la disposición adicional tercera del presente Convenio en materia de revisión salarial por desvío de la inflación oficial.

Artículo 37 bis. PLUS DE CONVENIO

Con efectos de 1 de abril de 2005 se establece para todos los trabajadores contratados a tiempo completo un plus de convenio de cinco euros (5 €) mensuales, que se aumentará a diez euros (10 €) con efectos de 1 de enero de 2006, a trece euros (13 €) mensuales con efectos del día 1 de enero de 2007 y a quince euros (15 €) mensuales el día 1 de enero de 2008. Los trabajadores contratados a tiempo parcial devengarán y percibirán este plus en la parte proporcional a la jornada laboral que realicen.

Este plus de convenio no se devengará ni percibirá en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 38. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Cuando una empresa pueda ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de la aplicación de los incrementos retributivos pactados en el presente Convenio, podrá no aplicar los mismos de acuerdo con las siguientes condiciones y procedimientos.

Si la empresa ha atravesado durante el año o años anteriores dificultades económicas, que se puedan constatar de sus cuentas anuales y precisara dejar de aplicar el incremento retributivo pactado, lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, de los trabajadores dentro del mes siguiente al de la publicación del Convenio o de las correspondientes revisiones en el BOPA.

Una vez efectuada tal comunicación, a la que se adjuntará la documentación precisa (balance, cuenta de resultados y memoria de situación y previsiones o, en su defecto, la que sustituya a ésta), así como si la hay, la propuesta correspondiente, se abrirá un plazo de

negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores de quince días con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales que en ningún caso supondrán un descenso de los salarios que se venían percibiendo, así como el período de tiempo de aplicación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del Convenio en su momento vigente.

Si las negociaciones concluyen con acuerdo, éste se notificará a la Comisión paritaria del Convenio. Si, por el contrario, dichas negociaciones concluyen sin acuerdo la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión Paritaria que tratará de solventar las discrepancias.

En el supuesto de falta de acuerdo la Comisión Paritaria, ésta designará un árbitro, con cargo a la empresa solicitante para que resuelva la cuestión planteada.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa se procederá conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que haya tenido acceso, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 39. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o riesgo durante el embarazo, regirán las siguientes normas:

- a) La empresa abonará una mejora económica equivalente al 25 por 100 de la suma del salario base de Convenio, la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, el complemento *ad personam* por antigüedad y aquellos otros complementos salariales consolidados, entendiéndose como tales los que así estén pactados y que se hayan venido percibiendo regularmente, al menos, durante los últimos seis meses, en su caso, y siempre que tenga derecho a tales prestaciones, desde la fecha que inicie el percibo de las prestaciones de la Seguridad Social. Se entiende que dicha mejora económica complementará en los términos expresados anteriormente la prestación a cargo de la Seguridad Social, Mutua de Accidentes de Trabajo y de la propia empresa.
- b) Si la prestación económica de la Seguridad Social es igual o superior a la suma del salario base de Convenio, la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, el complemento *ad personam* por antigüedad y los complementos consolidados, el trabajador percibirá la misma, no teniendo la empresa que hacer pago alguno.

- c) En las situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará los tres primeros días de baja a razón del 50 por 100 del salario citado.
- d) El derecho a los complementos con cargo a la empresa cesarán en el momento que la misma sustituya al trabajador mediante la contratación expresa de un interino, excepto en las situaciones del apartado c).

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho en todo caso y con el límite de doce meses al complemento previsto en el apartado a) del presente artículo. En aquellos supuesto que el trabajador perciba una indemnización civil derivada de un accidente de trabajo *in itinere* rembolsará a la empresa la cuantía percibida en concepto del complemento de la empresa con cargo a dicha indemnización.

En todo caso cesará la obligación de abonar el complemento cuando el trabajador sea dado de alta médica antes del agotamiento de los doce o dieciocho meses, en su caso, a contar desde la fecha de baja, por informe propuesta para causar una incapacidad permanente.

La empresa podrá verificar el estado de incapacidad del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos a los complementos establecidos en este artículo con cargo a la empresa mientras el trabajador no se someta al citado reconocimiento.

Si se produjeran cambios normativos en el régimen jurídico que afectase a las cuantías o duración de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, la Comisión Paritaria del Convenio deberá proceder a las oportunas adaptaciones del presente artículo a la legislación sobrevenida.

CAPITULO VI **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y ROPA DE** **TRABAJO**

Artículo 40. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las empresas se comprometen a colaborar estrechamente con los representantes legales de los trabajadores en un marco de mutua confianza, para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito del Convenio y al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pactando a tal efecto lo siguiente:

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de hostelería y afectados por el presente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales así como en sus disposiciones de desarrollo reglamentario, así como en las normas que, aunque no teniendo carácter directamente laboral, contengan reglas relativas a la realización del trabajo en condiciones de seguridad

2. COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA. Dentro del plazo máximo de un mes desde la firma del presente acuerdo marco las organizaciones firmantes del mismo, procederán a constituir esta Comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros por la representación empresarial, más representativas en el sector.

En dicha Comisión podrán integrarse con el fin de facilitar el asesoramiento técnico y adecuado a las partes, y con voz pero sin voto, dos asesores técnicos por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

3. EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN. La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Artículo 41. FORMACIÓN EN HIGIENE ALIMENTARIA

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos, la responsabilidad de la formación en materia de higiene alimentaria recae en las empresas del sector, que garantizarán que los manipuladores de alimentos dispongan de esa formación de acuerdo con su actividad laboral.

Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral o, en su defecto, el trabajador tendrá derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción de la empresa.

Los gastos derivados de esta formación obligatoria en higiene alimentaria serán asumidos íntegramente por las empresas.

La ausencia injustificada de los trabajadores o trabajadoras a los cursos obligatorios de formación en higiene alimentaria será considerada como falta muy grave.

Artículo 42. MANUTENCIÓN

Los establecimientos que sirvan comida dispensarán a los trabajadores a su servicio manutención durante el tiempo que presten su servicio. Los empresarios no podrán practicar deducción alguna a los trabajadores por dicha manutención, así como el trabajador tampoco podrá solicitar compensación económica alguna por no hacer uso de tal suministro.

Artículo 43. DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS

Las empresas facilitarán a sus trabajadores los útiles y herramientas necesarios para su trabajo.

Artículo 44. FORMACIÓN CONTINUA

1. En el marco de lo dispuesto legalmente en esta materia y lo regulado en el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH III), las partes firmantes del presente Convenio acuerdan desarrollar, a través de la Comisión Paritaria del mismo, las siguientes actuaciones:

- a) Sensibilizar a sus representados sobre la necesidad de incentivar y desarrollar la formación profesional en todos los niveles como medio óptimo de conseguir la modernización y consolidación del sector.
- b) Promover el conocimiento de los instrumentos previstos en el ANFC para la formación de los trabajadores y autónomos del sector.
- c) Estimular el acceso de las empresas y trabajadores afectados por este Convenio a los recursos disponibles por aplicación del sistema de Formación Continua.
- d) Velar por el cumplimiento en el ámbito de aplicación de este Convenio de los criterios de prioridad en la elaboración de Planes de Formación establecidos en el ALEH III A tal fin:

1. Informarán a la Comisión Paritaria sobre las iniciativas de Formación que promuevan.
2. Podrán, si así se acuerda, emitir recomendaciones sobre las mayores necesidades detectadas dentro de las prioridades sectoriales.
3. Podrán, si así se acuerda, promover planes agrupados de

carácter conjunto para la atención de dichas necesidades.

- e) Promover, si así se acuerda, acciones específicas, estudios e investigaciones para fomentar la adecuación de la formación reglada a las necesidades del sector, el fomento de la calidad formativa, la respuesta a nuevas cualificaciones, etcétera.
- f) Mediar, si así se solicita, sobre las discrepancias habidas entre la representación legal de los trabajadores y la empresa sobre el plan de formación de ésta.

2. La asistencia del trabajador a los cursos de formación continua programada por la empresa será obligatoria, excepto si el trabajador se encuentra en situación de vacaciones, permisos retribuidos, festivos acumulados o cuando se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las razones legalmente previstas. Si estos cursos son realizados fuera del horario laboral del trabajador, éste tendrá derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción de la empresa. La ausencia injustificada a un curso de formación programado fuera del horario laboral del trabajador será considerada falta leve, a dos o tres cursos, falta grave y más de tres cursos, falta muy grave.

Artículo 45. ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a sus trabajadores los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria de los mismos o, en caso contrario, a su compensación en metálico.

Por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores, se señalarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropas de trabajo, que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de las empresas y durante su jornada de trabajo. Asimismo, los representantes legales de los trabajadores o por acuerdo mayoritario del personal femenino podrán proponer a la empresa el uso de falda o pantalón en la uniformidad profesional.

La Comisión Paritaria recabará información, durante el período de vigencia del Convenio, sobre los diferentes usos y costumbres en materia de uniformes y ropas de trabajo así como de su duración media, al objeto de establecer criterios objetivos sobre número, tipo y duración de las prendas.

En caso de no facilitarse el uniforme o la ropa de trabajo exigida por la empresa la compensación en metálico durante la vigencia del Convenio será de la siguiente cuantía mensual:

Período: del 1 de abril de 2005 al 31 de diciembre de 2005:

- a) Personal con esmoquin o traje chaqueta: 17,74 €.
- b) Personal de mostrador o sala sin chaqueta y personal de cocina: 13,09 €.
- c) Resto de personal: 7,71 €.

Para los años 2006, 2007 y 2008, el incremento será equivalente a la inflación prevista oficialmente para cada uno de dichos años más 0,5 puntos.

Aquellos trabajadores que por limpieza de ropa vinieran percibiendo la cantidad de tres euros y setenta y dos céntimos (3,72 €) mensuales derivadas del Convenio que finalizó su vigencia el día 31 de marzo de 1995, les será respetada como derecho personal adquirido. No obstante dicha cantidad no será objeto de revisión en el futuro, así como tampoco será absorbible ni compensable.

Las empresas se harán cargo de la limpieza de la uniformidad siempre que las mismas tuvieran servicio propio de lavandería, cuando se facilite la uniformidad. Y, en todo caso, sin consolidar derecho alguno, situación graciable que cesará si desaparece dicho servicio propio. Quedarán a salvo aquellas situaciones o acuerdos más beneficiosos que ya estuvieran implantados en las empresas en esta materia.

Las empresas que exijan un modelo o color determinado de calzado, podrán optar entre su entrega al trabajador o a su compensación económica de acuerdo con las siguientes cuantías: cuatro euros con 12 céntimos (4,12 €) por mes de servicio en caso de zapatos de cuero o similar y dos euros con 6 céntimos (2,06 €) por mes de servicio para zapatillas de tela o similar, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005. Para los años 2006, 2007 y 2008, el incremento será equivalente a la inflación prevista oficialmente para cada uno de dichos años más 0,5 puntos.

CAPITULO VII **RÉGIMEN ASISTENCIAL**

Artículo 46. JUBILACIÓN FORZOSA

Este artículo entrará en vigor si durante la vigencia del Convenio se promulga alguna ley sobre edades de jubilación forzosa, según el acuerdo suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, adoptado en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, el día 1 de abril de 2004, de dirigirse al Gobierno de España para que promueva la oportuna reforma normativa para que faculte y habilite a los convenios colectivos para pactar edades de jubilación obligatorias por razones de política de empleo. En caso de que se apruebe la referida

normativa legal, la Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para adecuar el siguiente redactado a la dicha normativa.

1. JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS.- Se establece la jubilación forzosa del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello no obstante, y al mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la integración de jóvenes trabajadores a la empresa.

2. JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS.- La edad de jubilación forzosa prevista en el presente artículo podrá rebajarse a los 64 años en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:
 - a) La empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción del contrato de trabajo con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la edad de 64 años.
 - b) La baja del trabajador jubilado será simultáneamente cubierta por otro trabajador de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, de un año; si el trabajador cesase antes de este término, salvo que el cese se deba a fuerza mayor sobrevenida o despido declarado procedente por la jurisdicción competente, el empresario deberá sustituirle por un trabajador de nueva contratación cuya duración mínima será el tiempo que reste hasta completar el año para el que fue contratado para sustituir al trabajador jubilado.
 - d) El contrato se formalizará por escrito en el que se hará constar el nombre del trabajador jubilado sustituido y se registrará en la Oficina de Empleo de acuerdo con la

- legislación vigente.
- e) La empresa librará, a petición del trabajador, certificación acreditativa del compromiso de sustitución.
 - f) La jubilación prevista en este artículo operará solamente en el supuesto de que el trabajador tenga cubierto el período de carencia mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación.
3. La extinción del contrato de trabajo por alguna de las jubilaciones previstas en el presente artículo no dará lugar a indemnización alguna, y tendrá derecho a la licencia retribuida regulada en el artículo 31 de este Convenio.
4. Las empresas que opten por las jubilaciones previstas en el presente artículo deberán cumplir el compromiso de contratación indefinida según viene establecido en el artículo 21 del presente Convenio
5. Cualquier modificación legal de lo anteriormente establecido deberá ser objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para proceder a su adaptación a la nueva situación originada.

Artículo 47. SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores un capital de quince mil veintiséis euros (15.026 €) a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Con efectos de 1 de enero de 2006, el capital asegurado ascenderá a dieciocho mil euros (18.000 €).

Los representantes legales de los trabajadores conocerán el contenido de la póliza suscrita a este efecto.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligados al pago del capital citado caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

Artículo 48. AYUDA ECONÓMICA POR MATRIMONIO

El trabajador, sin distinción de sexo, que opte por seguir trabajando en la empresa, percibirá al contraer matrimonio, y por una sola vez, una ayuda económica con cargo a la empresa de ciento noventa euros (190 €), siempre que lleve como mínimo dos años al servicio de la misma.

CAPITULO VIII **DERECHOS SINDICALES**

Artículo 49. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

En materia de derechos de representación colectiva se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes particularidades:

- a) CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS: Se incrementan en cinco horas los tramos previstos en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con el tope en todo caso de cuarenta horas mensuales.
- b) ACUMULACIÓN DEL CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS: Los miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados de personal de cada centro de trabajo, podrán ceder para su acumulación mensual, todo o parte del crédito de horas en uno o varios de sus componentes

Dicha cesión y acumulación se comunicará a la empresa con al menos diez días de antelación al mes en que se inicie la acumulación de horas, que tendrá una duración mínima de un mes natural pudiendo ser prorrogada, debiendo en este caso comunicarse también a la empresa con el mismo plazo anteriormente citado.

En caso de finalizar la acumulación de horas, por cualquier motivo, antes del plazo establecido, se deberá comunicar a la empresa con diez días de antelación.

- c) DELEGADO SINDICAL: Con los mismos requisitos del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrá designar un delegado sindical en los centros de trabajo que cuenten con más de 75 trabajadores.
- d) CUOTA SINDICAL: A petición por escrito del trabajador, la empresa descontará de la nómina mensual la cuota sindical, procediendo a su transferencia a las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mensualmente en las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores y trimestralmente en el resto de empresas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición transitoria única. PLUS DE NOCTURNIDAD.- Al objeto de alcanzar un acuerdo global del presente Convenio Colectivo, las partes

otorgantes del mismo acuerdan dar una solución negociado al artículo 34 del mismo, a cuyos efectos se pacta lo siguiente:

- a) Con efectos del día 30 de diciembre de 2008 el artículo 34 del Convenio perderá a todos los efectos su vigencia, por lo que se pacta la no ultractividad del mismo más allá de la fecha citada.
- b) A partir del día 31 de diciembre de 2008 el de nocturnidad se calculará de modo que se retribuya de forma específica el trabajo realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, en aquellas actividades que se desarrollen sus horarios tanto diurna como nocturnamente, de acuerdo con los presentes criterios.
- c) El plus de nocturnidad será el 20 por ciento del salario base calculado de acuerdo con la fórmula siguiente:

$\text{Salario base y plus convenio mensual} \div 30 \text{ días} \div 8 \text{ horas} = \text{valor hora} \times 20\% = \text{Plus nocturnidad por hora trabajada}$
--

- d) Este plus se abonará por cada hora de trabajo que coincida con el tramo horario fijado en la letra b) de esta disposición. La Comisión Paritaria del presente Convenio realizará los cálculos correspondientes por niveles retributivos antes de 1 de diciembre de 2008, para su registro, depósito y publicación a partir de la fecha indicada.
- e) El importe resultante del presente plus, que no tendrá carácter consolidable, será absorbible y compensable con los complementos o pluses que estén abonando las empresas en concepto de nocturnidad.
- f) El importe de este plus no se devengará durante el período de vacaciones.

Cualquier modificación legal o convencional sectorial de ámbito superior sobre esta materia deberá ser objeto de estudio y si cabe reconsideración para adecuarlo a la normativa sobrevenida.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. ANTIGÜEDAD SUPRIMIDA.- Con efectos del 1 de abril de 1995 quedó suprimido y sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en anteriores convenios y en el artículo 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería (Orden de 28-2-74), así como en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regulase, por consiguiente dejó de devengarse tal concepto a partir de la fecha antes referida.

No obstante, se respetará como condición *ad personam* tal complemento a los trabajadores que vinieran percibiendo alguna cantidad por este

concepto, o estuvieran en curso de percibirla en el tramo temporal correspondiente, que, en todo caso, se calculará sobre el salario vigente en fecha 1 de abril de 1995 y según la categoría profesional ostentada en dicha fecha. Los tramos son, a estos efectos, los determinados en el artículo 37 del Convenio Colectivo vigente hasta el día 31 de marzo de 1995. En el anexo VI se especifica el cuadro de cuantías por el citado concepto.

La cantidad reconocida o en curso de reconocer no será objeto de absorción ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro.

Disposición adicional segunda. ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. GARANTÍAS ECONÓMICAS AD PERSONAM.-

Aquellos trabajadores que ostentaran las categorías profesionales del Convenio Colectivo de 1 de abril de 2002, de Telefonista de primera y Jefe de platería, conservarán como condición más beneficiosa ad personam el salario reconocido al que se le aplicarán en lo sucesivo las revisiones salariales pactadas en este Convenio.

Disposición adicional tercera. REVISIONES SALARIALES POR DESVÍO DE LA INFLACIÓN.-

Si el índice de precios al consumo (ÍPC) real registrado en el ámbito nacional correspondiente a los años 2006, 2007 o 2008, superase el porcentaje de inflación tenido en cuenta para aplicar los incrementos salariales en cada uno de estos años, se llevará a cabo una revisión aplicando el exceso registrado, sobre el salario vigente en los meses de diciembre de 2005, 2006 y 2007, antes de proceder al incremento salarial previsto para los referidos años en el artículo 37 del Convenio, tomando como referencia para ello las retribuciones que han servido de base para calcular los incrementos en cada uno de estos años.

Esta disposición afectará, en su caso, a los artículos 24 (Horas extraordinarias), 26 (Fiestas laborales) y 32 (Salario base) en relación con el anexo III, 36 b) (Gratificación extraordinaria de octubre) y 45 (Ropa de trabajo), del presente Convenio.

Disposición adicional cuarta. ACUERDO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.-

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales pactados en el III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2001 por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana, por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

Disposición adicional quinta. FUNCIONES DEL ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO Y SERVICIOS Y DEL JEFE DE PARTIDA (REPOSTERO).- Los trabajadores que ostenten alguna de las categorías profesionales de los oficios que se corresponden con el Especialista en mantenimiento y servicios del Grupo Profesional dieciocho (XVIII) del Área Funcional Quinta seguirán realizando prevalentemente las funciones propias de la denominación del puesto de trabajo de origen sin perjuicio que dentro del grupo profesional realice las tareas elementales de cada uno de los puestos de trabajo del mismo.

Así mismo, quiénes ostenten la categoría de Jefe de partida (repostero) del Área Funcional Segunda seguirá realizando prevalentemente las funciones propias del denominado puesto de trabajo.

Disposición adicional sexta. CAMAREROS/AS DE PISOS.- Los ritmos de trabajo que se fijen para las funciones propias de esta categoría profesional deberán tener en cuenta las exigencias establecidas en el presente Convenio en material de jornada laboral. En aquellos centros de trabajo que las épocas de mayor actividad estacional (semana santa, época estival, navidad, etc.) supongan un incremento extraordinarios en la limpieza de habitaciones, aumento de camas supletorias, etcétera, y aumenten por ello los volúmenes de producción y por consiguiente los ritmos de trabajo, los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de las camareras de pisos, podrán pactar con la empresa las medidas que procedan en cada caso adecuadas a las distintas circunstancias. En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria del Convenio queda habilitada para intervenir a requerimiento de cualquier parte firmante o afectada por el ámbito de aplicación del Convenio que denuncie la inobservancia de las citadas exigencias, instruyendo el oportuno expediente y llevando a cabo cuantas actuaciones sean precisas para resolver las posibles discrepancias existentes. La Comisión dispondrá de un plazo de 30 días naturales para concluir sus actuaciones.

Disposición adicional séptima. ACUERDOS ESTATALES SECTORIALES.- Si durante la vigencia del Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito nacional que fueran incorporados al texto articulado del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de 4 de marzo de 2005, éstos serán de aplicación inmediata y la Comisión Paritaria queda facultada para adaptar lo establecido en el presente Convenio a lo dispuesto de dichos acuerdos y para adoptar cuantas acciones considere necesarias a efectos de registro y publicación de las modificaciones efectuadas.

Disposición adicional octava. ACUERDOS INTERCONFEDERALES.- Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para que, si procede, sean

adaptado o incorporados de común acuerdo al presente texto.

Disposición adicional novena. JORNADA ANUAL.- La jornada anual a tiempo completo extrapolada al año queda establecida con arreglo a la fórmula siguiente:

365,00 - 31,00 - 95,42 - 14,00	Días naturales Días de vacaciones Días descanso semanal (1) Días fiesta laboral
224,58	Días laborables
224,58 días laborables x 8 horas promedio día = 1.796,64 horas anuales	

(1) $334 \text{ días} \div 7 \text{ días} = 47,71 \text{ semanas} \times 2 \text{ días descanso semanal} = 95,42 \text{ días descanso semanal}$ (en años bisiestos habría que sustituir 365 por 366 días).

Disposición adicional décima. USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.-

Durante la vigencia del presente Convenio podrán alcanzarse, en el ámbito de empresa, acuerdos sobre el uso por parte de los representantes legales de los trabajadores de las nuevas tecnologías de la empresa (correo electrónico, Internet e Intranet), para recepción y comunicación de información y otros documentos. Estos acuerdos tendrán el carácter de pacto obligacional y quedarían sin efecto alguno si se legislara sobre esta materia o se alcanzara algún acuerdo de ámbito superior.

Disposición adicional undécima. SUBROGACIÓN DE

COLECTIVIDADES.- Será de aplicación lo dispuesto en el III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH III) de 4 de marzo de 2005 en su capítulo séptimo y disposición transitoria segunda.

Disposición adicional duodécima. ACOSO MORAL Y SEXUAL.-

Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo. Asimismo, se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Dentro del derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con la debida dignidad está el evitar conductas que supongan el acoso tanto de naturaleza sexual o moral en el trabajo.

A tal efecto, las empresas, al objeto de establecer un entorno laboral

libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Así mismo, junto con los representantes legales de los trabajadores, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante la empresa. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores, si así lo solicitase el trabajador o trabajadora afectada, pudiendo ser canalizadas estas quejas a través de tales representantes.

En el expediente informativo que se abra encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad, en su caso, de los mismos, para lo que se articularan medidas a tal efecto, quedando así la empresa exonerada de cualquier posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

En el expediente informativo tendrán audiencia todos los interesados, y se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse procedentes a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que será sustanciado en el más breve plazo posible, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva a fin de evitar que ello afecte a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para adecuar esta disposición a la normativa, tanto legal como convencional, que sobrevenga en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Las partes firmantes del presente Convenio, en tanto en cuanto la Comisión Negociadora del ALEH III, que ha de constituir el grupo de trabajo que ha de actualizar el régimen disciplinario del mismo no se pronuncie al respecto, acuerdan tipificar el acoso moral o *mobbing* como falta muy grave.

Disposición adicional décimo tercera. VIOLENCIA DE GÉNERO.- En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle, modifique o sustituya.

Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la ley establece, deberán acreditar tal situación ante la empresa en la forma que establece el artículo 23 de la mencionada ley, es decir, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de

la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las empresas, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada ley a propuesta de ésta y que son, entre otros:

- Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.
- Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado d), del artículo 52, del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional décimo cuarta. DROGODEPENDENCIAS.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que en el seno de la Comisión Paritaria se tratarán las consecuencias del alcoholismo y demás drogadicciones en el desempeño profesional y sus consecuencias disciplinarias, al objeto de determinar medidas paliativas y fijando criterios en conceptos de habitualidad y repercusión en la asistencia y realización del trabajo.

ANEXO I

ESTABLECIMIENTOS AFECTADOS POR EL CONVENIO COLECTIVO CLASIFICADOS POR GRUPOS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL:

1. Establecimientos de hospedaje, que comprenden a hoteles, hoteles-apartamentos, hostales, pensiones, apartamentos turísticos, albergues, balnearios, campings, alojamientos rurales y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general.

2. Establecimientos de restauración, que comprenden a restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, incluidos los comedores escolares, de comida rápida, y todos aquellos establecimientos que presten servicios de restauración.

3. Establecimientos de diversión y esparcimiento que comprenden a salas de fiesta, discotecas, tablaos y similares, cafés-teatros, pubs o similares, karaokes, salones de recreativos, boleras y billares.

4. Varios, que comprenden a cafeterías, bares, chocolaterías heladerías, y similares.

A EFECTOS RETRIBUTIVOS:

GRUPO A:

Hoteles y hoteles-apartamentos de cuatro y cinco estrellas.

Campings y apartamentos turísticos de lujo.

Restaurantes de cuatro y cinco tenedores.

Salas de fiesta.

Cafeterías de especial y primera.

GRUPO B:

Hoteles y hoteles-apartamentos, de tres estrellas.

Campings y apartamentos turísticos de primera.

Restaurantes de tres tenedores.

Discotecas, tablaos o similares, cafés-teatro, pubs o similares, karaokes.

Cafeterías de segunda.

GRUPO C:

Hoteles, hoteles-apartamento y hostales de dos y una estrellas.

Campings y apartamentos turísticos de segunda.

Pensiones.

Restaurantes de dos y un tenedor.

Establecimientos de “Catering” y “colectividades”, incluidos los comedores escolares.

Bares, heladerías, chocolaterías.

Salones recreativos, boleras y billares.

Esta clasificación de establecimientos se realiza en función de la normativa de la Administración Turística Valenciana existente en el momento de la entrada en vigor del Convenio. Si durante la vigencia del mismo se procediera a modificar dicha normativa, la Comisión Paritaria, queda expresamente facultada para realizar la adaptación correspondiente.

Todos los establecimientos que resulten afectados por el presente Convenio y no se hallen literalmente recogidos en este anexo, serán clasificados de acuerdo con la categoría y función de los mismos. La Comisión Paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones clasificatorias necesarias que exijan la adecuación actualizada a las distintas situaciones.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES, AREAS FUNCIONALES Y CATEGORÍAS INCLUIDAS

AREA FUNCIONAL PRIMERA

Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

Grupo Profesional I	Jefe de Recepción Segundo Jefe de Recepción Jefe de Administración Primer Conserje Jefe Comercial
Grupo Profesional II	Recepcionista Conserje Administrativo Relaciones Públicas Comercial.
Grupo Profesional III	Ayudante de Recepción y Conserjería Ayudante Administrativo Telefonista.
Grupo Profesional IV	Auxiliar de Recepción y Conserjería.

AREA FUNCIONAL SEGUNDA

Cocina y Economato

Grupo Profesional V	Jefe de Cocina Jefe de Catering Segundo Jefe de Cocina
Grupo Profesional VI	Jefe de Partida Cocinero Repostero Encargado de Economato.
Grupo Profesional VII	Ayudante de Economato Ayudante de Cocina
Grupo Profesional VII	Auxiliar de Cocina

AREA FUNCIONAL TERCERA

Restaurante, Sala, Bar y Similares; Pista para Catering

Grupo Profesional IX	Jefe de Restaurante Jefe de Sala Segundo Jefe de Restaurante o Sala Jefe de Operaciones de "catering"
Grupo Profesional X	Jefe de Sector Camarero Barman Sumiller Jefe de Sala de "catering" Supervisor de "catering" Supervisor de colectividades
Grupo Profesional XI	Ayudante de Camarero Preparador/Montador de "catering" Conductor de Equipo de "catering" Ayudante de Equipo de "catering"
Grupo Profesional XII	Auxiliar de Colectividades Auxiliar de Preparador /Montador de "catering"

AREA FUNCIONAL CUARTA

Pisos y Limpieza

Grupo Profesional XIII	Encargado General Encargado de Sección (lencería) Encargado de Sección (pisos).
Grupo Profesional XIV	Camarero de Pisos
Grupo Profesional XV	Auxiliar de Pisos y Limpieza.

AREA FUNCIONAL QUINTA

Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Grupo Profesional XVI	Jefe de Servicios de "catering"
Grupo Profesional XVII	Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de "catering": De flota y de Instalaciones y Edificios Encargado de Sección
Grupo Profesional XVIII	Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de "catering": De flota y de Instalaciones y Edificios Animador turístico o de tiempo libre
Grupo Profesional XIX	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Monitor/cuidador de colectividades

ANEXO II BIS

CLASIFICACION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

NIVEL RETRIBUTIVO	CATEGORÍA
1	Jefe de Recepción Jefe de Administración Jefe de Cocina Jefe de Restaurante Jefe de Operaciones de "Catering" Jefe de Servicios de "catering"
1 A	Jefe Comercial Primer Conserje Segundo Jefe de Cocina Jefe de "Catering" Jefe de Sala Segundo Jefe de Restaurante o Sala Jefe de Sala de "Catering" Encargado General (Área Cuarta) Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
2	Segundo Jefe de Recepción Jefe de Partida Encargado de Economato Jefe de Sector Barman Supervisor de "catering" Supervisor de Colectividades Encargado de Sección (lencería) Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de "catering": de flota y de Instalaciones y Edificios.
2 A	Recepcionista Conserje Administrativo Relaciones Públicas Comercial Cocinero Repostero Camarero Sumiller Conductor de Equipo de "catering" Encargado de Sección (pisos) Encargado de Sección (Área Quinta) Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares(*) Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de "catering": de flota y de Instalaciones y Edificios (**) Animador Turístico o de Tiempo Libre (* En el ALEH III se incluyen los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de Hostelería; por ejemplo: Técnico de Prevención, Fisioterapeuta, ATS, Técnico Superior de Dietética y resto de profesiones complementarias, incluidas las de

	<p>turismo activo, que exijan la obtención de títulos, diplomaturas o licenciaturas. (**) incluidos Salones Recreativos y Billares.</p>
3	<p>Ayudante de Recepción y/o Conserjería Telefonista Ayudante Administrativo Ayudante de Cocina Ayudante de Economato Ayudante de Camarero Preparador/Montador de "catering" Ayudante de Equipo de "catering" Camarero de Pisos</p>
4	<p>Auxiliar de Recepción y Conserjería Auxiliar de Cocina Auxiliar de Colectividades Auxiliar de Preparador/Montador de "catering" Auxiliar de Pisos y Limpieza Auxiliar de Mantenimiento y Servicios (***) Monitor/ Cuidador de Colectividades (***) Según el ALEH III, corresponde a esta categoría realizar las funciones incluidas en la categoría de Especialista en Mantenimiento y Servicios Auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.</p>

ANEXO III

TABLA DE RETRIBUCIONES (Art. 32.º) Período del 1 de abril de 2005 al 31 de diciembre de 2005

SALARIOS BASE MENSUALES

NIVEL	A	B	C
1	1.119,79	1.065,39	970,19
1 A	1.046,89	992,02	923,26
2	970,53	944,76	902,92
2 A	945,09	897,13	848,53
3	872,43	844,46	824,38
4	819,70	819,34	818,72

CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN:

- 1.º año de contrato... 629,51 €
- 2.º año de contrato... 704,85 €

Las retribuciones de los trabajadores contratos para la formación antes referidas están calculadas para un tiempo de trabajo efectivo igual al 100 por 100 de la jornada máxima prevista en el presente Convenio. El tiempo de formación teórica que se acuerde, nunca inferior al 15 por

TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN FIESTAS (Art. 26.º) (€ por día)

GRUPOS	A	B	C
1	58,09	55,19	50,15
1A	54,32	51,38	47,71
2	50,35	48,91	46,67
2A	49,04	46,46	43,84
3	45,27	43,72	42,59
4	42,54	42,43	42,29

TABLA CUANTIA COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS (Art. 24.º) (€ por hora)

GRUPOS	A	B	C
1	11,46	10,93	10,00
1A	10,75	10,22	9,54
2	10,01	9,75	9,34
2A	9,75	9,29	8,82
3	9,05	8,78	8,58
4	8,54	8,54	8,52

ANEXO IV

**LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS
Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO
(Art.º 6.5 del R.D. 625/1985, de 2 de Abril)**

EMPRESARIO:

Nombre y apellidos: _____ DNI núm.: _____
como: _____ de la Empresa: _____
NIF: _____ Actividad: _____
Domicilio: _____ CCC Empresa: _____
Nombre y domicilio del centro de trabajo: _____
_____ CCC Centro: _____

A efectos de realizar el llamamiento comunica al trabajador:

TRABAJADOR:

Nombre y apellidos: _____ N° afiliación SS: _____
Fecha nacimiento: _____ DNI: _____ Domicilio: _____

Que, teniendo Vd. la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día _____ Hasta el día _____

Fecha, esta última, en la que está prevista concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

OBSERVACIONES: _____

_____.

La Empresa
(fecha y firma)

El Trabajador
Recibí el duplicado (fecha y firma)

ANEXO V

MODELO DE ESCRITO INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

En...

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día _____, quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La Empresa

El Trabajador
Recibí el duplicado
(fecha y firma)

ANEXO VI

TABLAS DEL EXTINGUIDO COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD (Disposición adicional 1.ª)

Importes mensuales en euros (€)

ESTABLECIMIENTOS CATEGORIA "A"

GRUPOS	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS	15 AÑOS	18 AÑOS	21 AÑOS
1	23,06	61,50	122,99	199,85	261,35	322,84	384,34
2	21,47	57,26	114,52	186,09	243,34	300,60	357,86
3	19,81	52,82	105,64	171,66	224,48	277,30	330,12
4	19,33	51,54	103,08	167,50	219,04	270,58	322,12
5	19,18	51,14	102,28	166,20	217,34	268,48	319,62
6	17,67	47,12	94,23	153,13	200,25	247,36	294,48
7	16,52	44,05	88,11	143,17	187,22	231,28	275,33

ESTABLECIMIENTOS CATEGORIA "B"

GRUPOS	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS	15 AÑOS	18 AÑOS	21 AÑOS
1	21,83	58,23	116,46	189,25	247,48	305,71	363,94
2	20,24	53,96	107,93	175,39	229,36	283,32	337,29
3	19,21	51,22	102,44	166,46	217,68	268,90	320,12
4	18,26	48,68	97,36	158,22	206,90	255,59	304,27
5	18,08	48,22	96,44	156,71	204,93	253,15	301,37
6	17,02	45,39	90,78	147,52	192,91	238,30	283,68
7	16,47	43,93	87,86	142,77	186,70	230,63	274,56

ESTABLECIMIENTOS CATEGORIA "C"

GRUPOS	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS	15 AÑOS	18 AÑOS	21 AÑOS
1	19,73	52,59	105,19	170,93	223,53	276,12	328,72
2	18,70	49,87	99,73	162,07	211,93	261,80	311,67
3	18,26	48,68	97,37	158,22	206,91	255,59	304,28
4	17,13	45,68	91,37	148,47	194,16	239,84	285,53
5	17,01	45,36	90,73	147,43	192,79	238,16	283,52
6	16,55	44,12	88,24	143,39	187,51	231,63	275,76
7	16,42	43,79	87,58	142,32	186,12	229,91	273,69

DISPOSICION FINAL

Disposición final única. DERECHO SUPLETORIO.- Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

Asimismo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio el III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH III) de 4 de marzo de 2005.

El presente Convenio sucede al anterior y deroga en su integridad a este último y a todos los anteriores.

En la ciudad de Benidorm (Alicante), a trece de junio de dos mil cinco.