V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH V)

CEHAT
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS

FEHR
Federación Española de HOSTELERÍA

CCOO servicios

UGT SMC Servicios para la Movilidad y el Consumo

V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH V)

ÍNDICE

		Página
	PREÁMBULO	1
Artículos		
	CAPÍTULO PRIMERO *DISPOSICIONES GENERALES*	
1	*PARTES FIRMANTES*	4
2	*NATURALEZA JURÍDICA*	4
3	*ÁMBITO PERSONAL*	4
4	*ÁMBITO FUNCIONAL*	4
5	*ÁMBITO TERRITORIAL*	5
6	*ÁMBITO TEMPORAL*	5
7	*DENUNCIA DEL ACUERDO*	5
8	*VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD*	6
9	*COMISIÓN PARITARIA*	6
10	*ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*	10
	CAPÍTULO SEGUNDO *CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*	
11	*SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*	12
12	*GRUPOS PROFESIONALES*	12
13	*FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL*	14
14	*ÁREAS FUNCIONALES*	15
15	*OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO DE LAS ÁREAS FUNCIONALES*	16
16	*ASIGNACIÓN A LOS GRUPOS PROFESIONALES POR OCUPACIONES*	17
17	*FUNCIONES BÁSICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL*	20
18	*CORRESPONDENCIA DE CATEGORÍAS PROFESIONALES, OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO A GRUPOS PROFESIONALES*	33
	CAPÍTULO TERCERO *MOVILIDAD FUNCIONAL*	

19 *MOVILIDAD FUNCIONAL* 33

CAPÍTULO CUARTO
PROMOCIÓN PROFESIONAL

20 *PROMOCIÓN PROFESIONAL* 35

CAPÍTULO QUINTO
PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

21 *PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO Y DE LOS TEMPORALES* 35
22 *PERIODO DE PRUEBA DEL PERSONAL DIRECTIVO* 36
23 *NULIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA* 36
24 *CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS A TIEMPO PARCIAL* 36
25 *PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS* 37
26 *INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA* 37
27 *NORMAS COMUNES* 37

CAPÍTULO SEXTO
CONTRATOS FORMATIVOS

28 *CONTRATOS FORMATIVOS* 38
29 *CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS* 38
30 *CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE* 39

CAPÍTULO SÉPTIMO
FORMACIÓN PROFESIONAL

31 *FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO* 40
32 *PLAN DE REFERENCIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO* 41
33 *COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL ESTATAL DE HOSTELERÍA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO* 41
34 *NORMATIVA SUPLETORIA EN MATERIA DE FORMACIÓN CONTINUA* 43

CAPÍTULO OCTAVO
RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

35 *FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS* 43
36 *GRADUACIÓN DE LAS FALTAS* 43
37 *PROCEDIMIENTO SANCIONADOR* 43
38 *FALTAS LEVES* 43
39 *FALTAS GRAVES* 44
40 *FALTAS MUY GRAVES* 46
41 *CLASES DE SANCIONES* 47
42 *PRESCRIPCIÓN* 48

CAPÍTULO NOVENO
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

43 *ADHESIÓN AL V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (SISTEMA EXTRAJUDICIAL)* 49

CAPÍTULO DÉCIMO
IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

44 *PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES* 50
45 *NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES* 51
46 *COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO SECTORIAL ESTATAL DE HOSTELERÍA* 53
47 *LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD* 53
48 *DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN* 54
49 *OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD* 55
50 *ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA* 57
51 *MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA* 57

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

52 *COMISIÓN ESTATAL SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA* 60
53 *COMETIDOS DE LA COMISIÓN* 60
54 *ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN* 61

55	*ÁMBITO DE ACTUACIÓN CONCRETOS DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO*	62
56	*COMISIONES TERRITORIALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ÁMBITO INFERIOR*	63

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES O RESTAURACIÓN SOCIAL. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

57	*INTRODUCCIÓN*	63
58	*EXCLUSIÓN*	64
59	*ÁMBITO DE APLICACIÓN*	64
60	*OBJETO Y SUPUESTOS DE LA SUCESIÓN O SUSTITUCIÓN EMPRESARIAL*	65
61	*ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL*	67
62	*ASPECTOS FORMALES DE LA SUBROGACIÓN*	68
63	*CONTENIDO DE LA PROTECCIÓN*	69
64	*GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS*	70
65	*DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA*	70
66	*READAPTACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS*	71

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional única	*FUNDACIÓN LABORAL HOSTELERÍA Y TURISMO*	71

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera	*SUSTITUCIÓN Y DEROGACIÓN DE LOS ACUERDOS ANTERIORES*	72
Disposición final segunda	*ENTRADA EN VIGOR*	72

ANEXOS

ANEXO I	*TABLA DE CORRESPONDENCIAS APROBADO EN FECHA 9 DE ABRIL DE 1997 DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS CONTENIDAS EN LOS ACTUALES GRUPOS PROFESIONALES DEL PRESENTE ACUERDO, TANTO PROCEDENTES DE LA EXTINTA ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA COMO LAS QUE PUDIERAN FIGURAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO INFERIOR O ESPECÍFICO*	73
ANEXO II	*PLANTILLA DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA*	79
ANEXO III	*CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO PARA LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA*	83
ANEXO IV	*SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES-RESTAURACIÓN SOCIAL DOCUMENTO DE SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL*	84
ANEXO V	*REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL ACUERDO LABORAL ESTATAL DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA*	86

V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH V)
[CÓDIGO CONVENIO nº 99010365011900]

PREÁMBULO

El Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH) es fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal de este sector, que se inició formalmente el día 20 de febrero de 1995 con la constitución de la Comisión negociadora, respondiendo a la necesidad de sustituir la antigua Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería del año 1974, en cumplimiento de la entonces vigente disposición transitoria sexta de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El primer ALEH fue signado en Madrid el 13 de junio de 1996 y estuvo en vigor desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2000 y publicado en el BOE de 2 de agosto de 1996. El ALEH II, se suscribió en Bilbao con fecha 27 de mayo de 2002 y estuvo vigente desde el día 1 de enero de 2001 hasta el día 31 de diciembre de 2004, publicándose en el BOE de 1 de julio de 2002.

El ALEH III, fue ratificado en Barcelona el día 4 de marzo de 2005, con vigencia desde el 1 de enero de dicho año hasta el día 31 de diciembre de 2009, y fue publicado en el BOE de 5 de mayo de 2005.

Así, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores -CHTJ UGT- (denominación anterior), la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras -FECOHT CC.OO.- (denominación anterior), la Federación Española de Hostelería -FEHR- y la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos -CEHAT-, en su condición de interlocutores sociales más representativos del sector laboral de Hostelería, convencidos de la necesidad de contar con unas bases de contratación colectiva en el sector de Hostelería en el ámbito estatal, para la mejor defensa de esta importantísima industria de nuestro país, y de los intereses de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, que a cada parte les resultan propios, han ido renovando y ampliando a través del diálogo y la concertación social el acervo normativo convencional sectorial de Hostelería para todo el ámbito territorial estatal.

En este mismo marco se logró un nuevo acuerdo en materia de periodo de prueba, firmado en la ciudad de Palma de Mallorca (Illes Balears), en el año 2006, pacto publicado en el Boletín Oficial del Estado («BOE») de 27 de julio de 2006. Asimismo y en cumplimiento de la disposición adicional segunda del ALEH III se constituyeron en el seno de la Comisión negociadora los grupos de trabajo para la adecuación del sistema de clasificación profesional y para la actualización del régimen disciplinario laboral, grupos que elevaron a la Comisión negociadora sus propuestas, y que fueron aprobadas por ésta en Mijas (Málaga) en el año 2007, publicándose en el «BOE» de 2 de junio de 2007. Estas novedades y modificaciones, aconsejaron la redacción de un texto refundido del ALEH III, en un cuerpo único y ordenado, para facilitar su

conocimiento y consulta, que finalmente resultó aprobado por la Comisión negociadora en la ciudad de Oviedo (Asturias) el día 15 de noviembre de 2007 y se publicó en el «BOE» de 25 de febrero de 2008. Como último hito de esta dilatada senda, el 24 de julio de 2008, en Madrid, los interlocutores sociales en el sector de Hostelería accedieron a la firma de nuevos pactos para su incorporación al contenido del ALEH III, esta vez dos nuevos capítulos, uno, en materia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres y, otro, sobre prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, capítulos que se publicaron en el «BOE» de 12 de septiembre de 2008.

Derivado de su naturaleza de Acuerdo Marco, el ALEH procura establecer la estructura de la negociación colectiva del sector, procediendo a reservar materias al ámbito sectorial estatal, que no podrán ser negociadas, ni objeto de regulación, en otros ámbitos o unidades de negociación; previendo a su vez que los convenios colectivos sectoriales de ámbito de comunidad autónoma o de ámbito provincial, podrán establecer las materias que puedan ser objeto de negociación en otras unidades de contratación colectiva, inferiores o de empresa.

Las partes firmantes han ido renovando su compromiso de proseguir el proceso de diálogo y de negociación colectiva sectorial estatal, que por tanto no se interrumpe con la firma del ALEH, sino que continúa durante su vigencia a través de las sesiones periódicas que seguirá manteniendo la Comisión negociadora, con el fin de seguir incorporando al contenido del texto articulado del ALEH y durante el periodo quinquenal de vigencia establecido, nuevas materias que las partes determinen y sobre las que se alcancen acuerdos.

De este modo, y llegado el vencimiento del ALEH III el día 31 de diciembre de 2009, una vez denunciado el mismo, se constituyó la nueva Mesa de negociación que debía proceder a la renovación del texto articulado del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, trabajos que se iniciaron a principios del año 2010, culminando en un principio de acuerdo entre la comisiones técnicas intervinientes, lo que sucedía en Madrid el día 21 de julio de 2010, consenso que conforma el texto articulado del nuevo ALEH IV, que a lo largo de diez capítulos reguló las materias siguientes: disposiciones generales; clasificación profesional; periodo de prueba del contrato de trabajo; contratos formativos; formación profesional; régimen disciplinario laboral; solución extrajudicial de conflictos laborales; igualdad efectiva de mujeres y hombres; prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo; y subrogación convencional en el subsector de colectividades y restauración social y garantías por cambio de empresario, más cuatro anexos.

Así, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores -CHTJ UGT- (anterior denominación), la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras -FECOHT CC.OO.- (anterior denominación), la Federación Española de Hostelería -FEHR- y la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos -CEHAT-, en prueba de conformidad suscribieron un nuevo texto convencional que pasó a integrar el

articulado del ALEH IV, que fue ratificado por las partes otorgantes en la ciudad de Santander (Cantabria), el día 27 de julio de 2010.
Durante la vigencia del ALEH IV se produjeron adaptaciones de su articulado derivadas de la necesidad de incorporar nuevas previsiones legales, particularmente en la materia de clasificación profesional con efectos del 31 de diciembre de 2014 y bajo las premisas sentadas en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2012, 2013 y 2014). Asimismo fue incorporado un nuevo capítulo sobre el derecho de promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras.

En este mismo periodo finalmente se ha recogido en el texto del ALEH IV la Fundación Laboral Hostelería y Turismo como órgano paritario del sector.

En fecha de 24 de noviembre de 2014 las organizaciones empresariales CEHAT y FEHR procedieron a cumplimentar la formalidad de notificar a las organizaciones sindicales SERVICIOS-CCOO y SMC-UGT la denuncia del ALEH IV, de conformidad con lo previsto en su artículo 7 y con el fin de propiciar su renovación.

La firma del ALEH V supone una nueva renovación del marco convencional del sector de la hostelería en el ámbito estatal, por un nuevo quinquenio, que refuerza la voluntad decidida de mantener un ámbito de negociación colectiva estable con vocación de permanencia, incluso más allá de la vigencia inicial de renovación prevista en el nuevo ALEH V, en el convencimiento de que resulta un instrumento de capital importancia en la defensa del propio sector de hostelería y también de los intereses de sus trabajadores y trabajadoras y sus empresas.

Al presente ALEH V se incorporan en un texto refundido las regulaciones pactadas durante el desarrollo del periodo de negociación continua desarrollado durante la vigencia del ALEH IV, que ya se han referido anteriormente, y asimismo se llevan a cabo ajustes en su articulado, concretamente en la definición del ámbito funcional y en el régimen disciplinario, derivados de la necesidad de adecuar su regulación para dotarla de mayor coherencia. También se modifica el capítulo sobre los contratos formativos, con la finalidad de recoger la nueva regulación legal que afecta a los mismos.

Por último se incorporan relevantes novedades al contenido del nuevo ALEH, la primera de ellas al dotar a su Comisión paritaria de importantes facultades de intervención ante situaciones de bloqueo en los procesos de negociación colectiva, a solicitud de las partes legitimadas en los territorios correspondientes y desde el respeto a la libertad y autonomía de la voluntad de las correspondientes unidades de negociación, con el fin de facilitar el adecuado desarrollo del proceso de negociación que evite la desaparición de ámbitos adecuados de negociación colectiva y el decaimiento de la vigencia de convenios colectivos sectoriales y el vacío de regulación convencional consiguiente. La segunda novedad se manifiesta en la regulación de la estructura de la negociación colectiva en el sector, uno de los núcleos más importantes del contenido del ALEH derivado de su condición de acuerdo marco, reforzando su papel de convenio de estructura del sector, previendo la eventual apertura de nuevos

ámbitos subsectoriales estatales, adecuados y articulados al ALEH, y el seguimiento de la negociación colectiva sectorial a través de la realización y mantenimiento del mapa de la misma en el sector de la hostelería de nuestro país. Finalmente se prevé la creación del carné profesional sectorial, como herramienta de fomento de la empleabilidad y profesionalidad en el sector.

En fecha 22 de diciembre de 2014 se constituyó formalmente la Comisión negociadora del ALEH V y se procede a firmar en Madrid el 25 de marzo de 2015 el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería.

CAPÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *PARTES FIRMANTES*

Ambas representaciones, sindical y empresarial, reiterando el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito estatal de negociación colectiva del sector de Hostelería, firman el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH V).

Lo suscriben, de una parte, como representación sindical, la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (SMC-UGT) y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.-SERVICIOS); y de otra parte, como representación empresarial, la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y la Federación Española de Hostelería (FEHR).

Artículo 2. *NATURALEZA JURÍDICA*

El presente Acuerdo es de eficacia general y ha sido negociado y pactado, conforme a las facultades previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *ÁMBITO PERSONAL*

El presente Acuerdo es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prestan sus servicios para aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *ÁMBITO FUNCIONAL*

Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería.

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que

presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, "cibercafés", gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura. La inclusión, en su caso, requerirá pacto previo de la Comisión negociadora de este Acuerdo.

Artículo 5. ***ÁMBITO TERRITORIAL***

Este Acuerdo es de aplicación en todo el territorio español, aplicándose asimismo a los trabajadores y trabajadoras contratados en España por empresas españolas para prestar servicios en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Artículo 6. ***ÁMBITO TEMPORAL***

Este Acuerdo se suscribe con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional. Las partes acuerdan un nuevo periodo de vigencia del Acuerdo, desde el día 1 de enero de 2015 y hasta el día 31 de diciembre del año 2019.

Durante la vigencia citada en el párrafo anterior, se incorporarán al texto articulado del presente Acuerdo, los pactos que se alcancen en el procedimiento de revisión y negociación continua consensuado entre las partes representativas de este ámbito estatal sectorial de Hostelería.

Artículo 7. ***DENUNCIA DEL ACUERDO***

Sin perjuicio de que las partes reiteran su compromiso de establecer en el ámbito estatal sectorial de Hostelería una regulación convencional de carácter estable, acuerdan la posibilidad de denuncia del presente Acuerdo por cualquiera de las organizaciones firmantes del mismo durante el último trimestre de su vigencia, que se deberá hacer, en su caso, mediante comunicación escrita al resto de organizaciones firmantes y a la autoridad laboral.

Si no mediara denuncia expresa de las partes, el Acuerdo se prorrogará de año en año.

En lo no previsto en el párrafo anterior será de aplicación lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, y la vigencia del Acuerdo no se perderá hasta alcanzarse uno nuevo.

Artículo 8. *VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD*

El presente Acuerdo forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el Acuerdo, salvo que por alguna de las organizaciones firmantes se solicitara la intervención de la Comisión negociadora y ésta, en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, diera solución a la cuestión planteada, alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

Artículo 9. *COMISIÓN PARITARIA*

1. DESIGNACIÓN

Se designa una Comisión paritaria de las partes firmantes del Acuerdo, compuesta por representantes de las Organizaciones Empresariales y representantes de las Organizaciones Sindicales.

2. ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Las atribuciones de la Comisión paritaria serán las que se establecen a continuación y todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean arrogadas:

a) Interpretación del texto del presente Acuerdo.
b) Seguimiento de su aplicación.
c) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Acuerdo corresponderá a la Comisión paritaria, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales derivados de la aplicación e interpretación del Acuerdo o ante el órgano judicial competente.
d) Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Acuerdo, de conformidad con las reglas previstas en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V). A tal efecto la Comisión paritaria establecerá la lista de mediadores y árbitros; fomentará la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales; y analizará los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes correspondientes.
e) En los supuestos de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Acuerdo, si hubiera desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria. En el momento de inicio del procedimiento de inaplicación, se deberá informar a la Comisión paritaria y, si se alcanzara acuerdo entre las partes, igualmente deberá

ser notificado a la Comisión paritaria, en el plazo máximo de quince días siguientes a su suscripción. La Comisión paritaria llevará un registro ad hoc.

f) Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Acuerdo hayan atribuido a la Comisión paritaria, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Acuerdo y gozarán de su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y publicación oficial.

3. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas. Lo expuesto, sin perjuicio de otros plazos que estén establecidos legalmente o provengan de requerimientos legales.

La Comisión paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión paritaria, para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

4. DOMICILIOS DE LA COMISIÓN

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión paritaria cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, las cuales se indican a continuación:

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOSTELERÍA (FEHR)
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid). Camino de las Huertas, 18-1º
Correo electrónico: fehr@fehr.es

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS (CEHAT)
28020 Madrid. Calle Orense, 32-1º
Correo electrónico: comisionparitaria@cehat.com

FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.-SERVICIOS)
28043 Madrid. Calle Ramirez de Arellano, 19- 5ª Pl.
Correo electrónico: servicios@servicios.ccoo.es

FEDERACIÓN DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (SMC-UGT)
28002 Madrid. Avenida de América, 25-4º
Correo electrónico: hosteleria.turismo@smcugt.org

Podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión paritaria las autoridades administrativas y judiciales, los órganos de solución extrajudicial de conflictos y las organizaciones sindicales y empresariales integradas en alguna de las entidades firmantes del presente Acuerdo.

Tanto las empresas como las representaciones unitarias o sindicales de los trabajadores y trabajadoras podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión paritaria siempre que lo hagan a través de alguna de las organizaciones firmantes de este Acuerdo.

A efectos de entender de las cuestiones atribuidas a la Comisión paritaria, la misma actuará como comisión única, compuesta por seis representantes de la parte empresarial y seis representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por las organizaciones firmantes, con la composición que seguidamente se detalla:

POR LA PARTE EMPRESARIAL		POR LA PARTE SINDICAL	
CEHAT	3 representantes.	SMC-UGT	3 representantes.
FEHR	3 representantes.	CC.OO.-Servicios	3 representantes.

5. BLOQUEO EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La previsión contenida sobre la vigencia de los convenios colectivos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que supone que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, determina la necesidad de que en el presente Acuerdo se establezcan los medios, desde el respeto a la libertad y autonomía de la voluntad de las correspondientes unidades de negociación, con el fin de facilitar el adecuado desarrollo del proceso de negociación que evite la desaparición de ámbitos adecuados de negociación colectiva y el decaimiento de la vigencia de convenios colectivos sectoriales y el vacío de regulación convencional consiguiente.

En este sentido las partes firmantes de este Acuerdo reiteran su preocupación ante las posibles situaciones de conflicto en el sector, por lo que ofrecen mecanismos de solución autónoma sectorial de los mismos.

En este marco, las partes en el ámbito estatal de la negociación colectiva en el sector de hostelería, acuerdan lo siguiente:

a) Adquieren el compromiso de impulsar la negociación de la sustitución de los convenios colectivos denunciados a través de las partes legitimadas en los correspondientes ámbitos territoriales de negociación colectiva.
b) Las partes legitimadas en los ámbitos territoriales citados, cumpliendo con el deber legal de negociar, procurarán la renovación y sustitución de los convenios sectoriales denunciados.
c) Las partes legitimadas tratarán de alcanzar acuerdos antes del transcurso del año desde la denuncia del convenio. Excepcionalmente para los convenios que hayan sobrepasado en la actualidad un año desde la denuncia, se abrirá un plazo de seis meses, desde la publicación de este Acuerdo, para poder someterse a la mediación de la Comisión paritaria del presente Acuerdo, conforme a lo establecido en las letras d), e), f), g) y h) del presente apartado.
d) El acuerdo alcanzado tendrá la vigencia y eficacia que las partes legitimadas determinen, evitando, en su caso, períodos de falta de cobertura de aplicación del convenio.
e) En el supuesto de que las partes negociadoras en los ámbitos inferiores citados no alcanzaran acuerdo antes del año de formulada la denuncia, podrán instar el sometimiento a la mediación de la Comisión paritaria del presente Acuerdo que, en su caso, designará a tales efectos una comisión específica, integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
f) En el marco de la mediación, que se someterá a las reglas y procedimientos previstos en el ASAC V (sistema extrajudicial), la comisión ad hoc creada propondrá fórmulas de renovación y actualización de los convenios colectivos.
g) Si las partes no hubieran asumido las propuestas planteadas en la mediación, se podrá instar un procedimiento arbitral de sometimiento voluntario, en cuyo caso se dictará el correspondiente laudo, en el que se establecerá la regulación que sustituye eventualmente a la contenida en el convenio colectivo denunciado. El compromiso arbitral será suscrito por las partes legitimadas y se resolverá en los sistemas de solución de conflictos de la comunidad autónoma correspondiente.
h) Si cualquiera de las partes acude a las reglas de mediación antes relacionadas, se estará a lo establecido en el párrafo segundo, del apartado 5, del artículo 12 V ASAC.

Artículo 10. *ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

1. El presente Acuerdo, además de su condición de convenio colectivo sobre materias concretas, tiene naturaleza de acuerdo marco y de estructura, de los regulados en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Este Acuerdo ostenta una posición de renovada preeminencia en el sistema de negociación colectiva en el sector de hostelería, siendo el mismo el único con competencia en todo el sector en la determinación de la estructura de la negociación colectiva, las reglas para resolver los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, y las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Las materias contenidas y reguladas en el presente Acuerdo quedan reservadas al ámbito estatal sectorial, salvo que expresamente la Comisión negociadora del Acuerdo establezca lo contrario, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los textos articulados de los convenios colectivos de ámbito inferior o específico no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente Acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su caso, una remisión al mismo.

4. Cuando se revisen o negocien nuevas materias y se incorporen al contenido del presente Acuerdo, las partes determinarán en cada caso si las mismas quedan reservadas al ámbito del mismo, no pudiendo negociarse en consecuencia en otros ámbitos inferiores ni distintos, o si su regulación puede resultar complementada por otras disposiciones convencionales en otras unidades de negociación colectiva, en los términos que se establezca por la Comisión negociadora de este Acuerdo.

5. Las partes establecen la estructura de la negociación colectiva en todo el sector de hostelería en base al presente Acuerdo, los convenios colectivos subsectoriales estatales específicos que, en su caso, se acuerden, y los convenios colectivos sectoriales de ámbito de comunidad autónoma o provincial, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 8 del presente artículo.

A tal efecto, se definen los ámbitos y niveles convencionales siguientes:

a) Ámbito sectorial estatal. Comprende todo el ámbito territorial español y es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcionales y personales.

b) Ámbito sectorial autonómico y provincial. Comprende únicamente estos ámbitos de negociación los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales actualmente vigentes en estos niveles convencionales, por lo que no se podrán crear nuevos ámbitos, salvo acuerdo en el seno de la Comisión paritaria del presente Acuerdo.

c) Ámbito de empresa. Comprende los convenios colectivos estatutarios, que afecten al ámbito de empresa, empresas, grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas a los que se refiere el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas actividades estén incluidas en el ámbito funcional de este Acuerdo.

En los ámbitos de negociación descritos en las letras b) y c), podrán establecerse las materias objeto de negociación que no concurran con las del presente Acuerdo, sin perjuicio de los establecido en el párrafo in fine del apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cuando se revisen o negocien nuevas materias y se incorporen al presente Acuerdo, las regulaciones sobre las mismas contenidas en convenios colectivos de ámbitos inferiores o distintos se mantendrán en vigor hasta la finalización inicial de su ámbito temporal, salvo que por pacto de las partes legitimadas en dichos ámbitos decidieran acogerse a las nuevas regulaciones pactadas en este Acuerdo.

7. En la actualidad son materias reservadas al ámbito sectorial estatal, que no pueden ser negociadas en ámbito distintos y sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del presente artículo: estructura de la negociación colectiva; clasificación profesional; movilidad y polivalencia funcional; promoción profesional; periodo de prueba; contratos formativos; formación profesional en el ámbito estatal; régimen disciplinario laboral; normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal; solución autónoma de conflictos laborales en el ámbito estatal; y subrogación empresarial en el subsector de colectividades.

8. Así mismo, en este marco de negociación estatal, se podrán regular criterios generales de otras materias distintas de las enunciadas anteriormente, los que habrán de ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación.

Son materias de este Acuerdo, aunque no reservadas en exclusiva al mismo, los criterios generales que se establezcan o estén establecidos sobre las materias que se relacionan a continuación:

a) Solución autónoma de conflictos laborales de ámbito inferior al estatal.
b) Igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres.
c) Movilidad geográfica.
d) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
e) Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales

9. Con el objeto de realizar y mantener un mapa de la negociación colectiva en el sector de hostelería, que refleje de forma sistemática y detallada la totalidad de los convenios existentes en el sector, obteniendo información útil y actualizada sobre su vigencia, efectos, contenidos y evolución, cuando se trate de establecer un nuevo ámbito de negociación o renovarlo, dentro de los enumerados en el presente artículo, en forma de convenio colectivo estatutario, se deberá comunicar, con carácter previo, a la Comisión paritaria del presente Acuerdo.

CAPÍTULO SEGUNDO
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. *SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*

1. Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo por medio de grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Se asignará un grupo profesional al trabajador o a la trabajadora mediante acuerdo con el empresario, a la vez que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, dentro del área funcional donde se le encuadre, según lo regulado en el presente capítulo.

2. En los contratos de trabajo escritos y en los recibos de salario, en el campo destinado a la antigua categoría o a grupo profesional, se indicará éste y además la ocupación o puesto de trabajo para la que se haya contratados inicialmente al trabajador o trabajadora, según la nomenclatura de los mismos que figura detallada en el artículo 15 del presente Acuerdo.

Artículo 12. *GRUPOS PROFESIONALES*

1. Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora de las áreas funcionales que se describen en el artículo 14 de este Capítulo, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales están determinados por la conjunta ponderación de los factores de encuadramiento definidos en el artículo 13 del presente Capítulo.

Los grupos profesionales regulados en el presente Acuerdo son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos cubiertos todos en el ámbito de cada empresa, así como tampoco todas las tareas, funciones, especialidades, responsabilidades o áreas funcionales definidas en el presente Capítulo, si la organización, volumen o necesidades de la actividad del centro de trabajo no lo requiere a criterio del empresario.

A efectos de este Acuerdo se determinan tres grupos profesionales:

2.a) GRUPO PROFESIONAL PRIMERO. *MANDOS.* Criterios generales.- Se entiende por mando, incluido el mando intermedio, quien con propia iniciativa y dentro de las normas establecidas por el empresario o persona en quien éste delegue, ejerce funciones de carácter técnico, mando u organización. Los trabajadores y trabajadoras asignadas a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento propio de la actividad empresarial.

Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplías directamente emanadas del empresario o persona en quien éste delegue.

También se incluye la realización de tareas complejas con objetivos definidos y concretos y debiendo dar cuenta de su gestión a alguno de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios como mandos, así como la realización de tareas de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras asignados a este grupo profesional, podrán realizar tareas complejas pero homogéneas que pueden implicar responsabilidad de mando.

2.b) FORMACIÓN.- Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de sus funciones equivalentes a estudios de grado alto o medio completado con una dilatada experiencia en el sector.

3.a) GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO. *TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS*. Criterios generales.- Realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demandan iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, responsabilizándose del trabajo, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otros trabajadores y trabajadoras.

Se incluyen también las tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales especializados y de un periodo breve de adaptación.

3.b) FORMACIÓN.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional.

4.a) GRUPO PROFESIONAL TERCERO. *ASISTENTES*. Criterios generales.- Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, bajo la dependencia y supervisión de otros trabajadores o trabajadoras. Principalmente, que no necesariamente, requieren esfuerzo físico y atención.

4.b) Necesita la formación específica correspondiente a las funciones asignadas.

5. El sistema de remuneración y cuantía salarial, así como la estructura del salario, se determinará de conformidad a lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la negociación colectiva de ámbito territorial inferior o ámbito personal o funcional específico al regulado en el presente Acuerdo o, en su defecto, en el contrato individual.

Asimismo por la negociación colectiva de ámbito territorial inferior o ámbito personal o funcional específico a los que se alude en el párrafo anterior, se determinarán los distintos niveles retributivos dentro de cada grupo profesional según la valoración de las funciones básicas y tareas que realicen los trabajadores y trabajadoras del sector conforme a las descripciones de la prestación laboral establecidas en el artículo 17 del presente Acuerdo, siguiendo para ello los criterios que consuetudinariamente se vengan aplicando.

Artículo 13. ***FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL***

En el sistema de clasificación de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y su asignación a un grupo profesional, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
b) La formación, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores y trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 14. ***ÁREAS FUNCIONALES***

1. ÁREAS FUNCIONALES.- Al objeto de ordenar las estructuras funcionales basadas en grupos profesionales de las actividades empresariales, así como potenciar la flexibilidad interna haciendo uso adecuado de la movilidad funcional, tanto ordinaria

como extraordinaria, con la finalidad de mejorar la estabilidad de los puestos de trabajo y optimizar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras en diferentes áreas funcionales, el conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en el sector de hostelería, quedan distribuidas en seis áreas funcionales:

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA.- Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión.
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA.- Cocina y Economato.
ÁREA FUNCIONAL TERCERA.- Restaurante, Sala, Bar y similares; Colectividades y Pista para catering.
ÁREA FUNCIONAL CUARTA.- Pisos y Limpieza.
ÁREA FUNCIONAL QUINTA.- Mantenimiento y Servicios auxiliares.
ÁREA FUNCIONAL SEXTA.- Servicios complementarios.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo e indiciario, no suponiendo obligación alguna de tenerlas cubiertas todas en el ámbito de cada empresa, si la organización, volumen o necesidades de la actividad empresarial no lo requiere.

2. ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS FUNCIONALES

a) ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.
b) ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.
c) ÁREA FUNCIONAL TERCERA: servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.
d) ÁREA FUNCIONAL CUARTA: servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.
e) ÁREA FUNCIONAL QUINTA: servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos adicionales de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.
f) ÁREA FUNCIONAL SEXTA: servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

Artículo 15. ***OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO DE LAS ÁREAS FUNCIONALES***

Al objeto de facilitar el encuadre en el grupo profesional correspondiente, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres en el sector, se relacionan a continuación de forma meramente enunciativa y no excluyente los puestos de trabajo de las seis áreas funcionales.

A) ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

RECEPCIÓN:	RELACIONES PÚBLICAS:
Jefe/a recepción.	Relaciones públicas.
2º Jefe/a recepción.	
Recepcionista.	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN:
Telefonista.	Jefe/a administración.
	Técnico/a prevención de riesgos
CONSERJERÍA:	laborales.
Primer/a conserje.	Jefe/a comercial.
Conserje.	Comercial.
Ayudante/a recepción y/o conserjería.	Administrativo/a.
Auxiliar recepción y/o conserjería.	Ayudante/a administrativo.

B) ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO.

COCINA:	Ayudante/a cocina.
Jefe/a cocina.	Auxiliar cocina.
2º Jefe/a cocina.	
Jefe/a catering.	ECONOMATO:
Jefe/a partida.	Encargado/a economato.
Cocinero/a.	Ayudante/a economato.
Repostero/a.	

C) ÁREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES; COLECTIVIDADES Y PISTA PARA CATERING.

RESTAURANTE Y BAR:	COLECTIVIDADES:
Jefe/a restaurante o sala.	Supervisor/a colectividades.
2º Jefe/a restaurante o sala.	Monitor/a o cuidador/a colectividades.
Jefe/a sector.	Asistente colectividades.
Camarero/a.	
Barman/Barwoman.	CATERING:
Sumiller/a.	Jefe/a operaciones catering.
Ayudante/a camarero.	Jefe/a sala catering.
	Supervisor/a catering.
RESTAURACIÓN MODERNA:	Conductor/a equipo catering.
Gerente de centro.	Ayudante/a equipo catering.
Supervisor/a restauración moderna.	Preparador/a montador/a catering.

Preparador/a restauración moderna. Asistente/a restauración moderna.	Asistente/a preparador/a montador/a catering.

D) ÁREA FUNCIONAL CUARTA: SERVICIO DE PISOS Y LIMPIEZA.

PISOS Y LIMPIEZA: Gobernante/a o Encargado/a general. Subgobernante/a o Encargado/a sección.	Camarero/a pisos. Auxiliar pisos y limpieza.

E) ÁREA FUNCIONAL QUINTA: SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES.

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios.	Encargado/a sección. Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios. Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

F) ÁREA FUNCIONAL SEXTA: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS: Responsable servicio. Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente). Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

Artículo 16. *ASIGNACIÓN A LOS GRUPOS PROFESIONALES POR OCUPACIONES*

El encuadre en los grupos profesionales regulados en el presente Capítulo, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres de los puestos de trabajo en el sector de hostelería, siguiendo un orden jerárquico en la ocupación, quedan relacionados a continuación, siempre siguiente un criterio meramente enunciativo.

A) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a recepción. 2º Jefe/a recepción. Jefe/a comercial. Jefe/a administración. Primer/a conserje.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Recepcionista. Conserje. Administrativo/a. Relaciones públicas. Comercial. Técnico/a prevención de riesgos laborales. Ayudante/a recepción y/o conserjería. Telefonista. Ayudante/a administrativo.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar recepción y conserjería.

B) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. Cocina y Economato.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a cocina. 2º jefe/a cocina. Jefe/a catering.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Jefe/a partida. Cocinero/a. Repostero/a. Encargado/a economato. Ayudante/a cocina. Ayudante/a economato.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar cocina/economato.

C) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a restaurante o sala. 2º Jefe/a restaurante o sala. Jefe/a operaciones de catering. Gerente de centro.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Jefe/a sector. Camarero/a. Barman/Barwoman. Sumiller/a. Jefe/a sala catering. Supervisor/a catering. Supervisor/a colectividades. Supervisor/a restauración moderna. Preparador/a montador/a catering.

	Conductor/a equipo catering. Preparador/a restauración moderna.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Ayudante/a camarero. Ayudante/a equipo catering. Monitor/a o cuidador/a colectividades. Asistente/a colectividades. Asistente/a preparador/montador catering. Asistente/a restauración moderna.

D) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA. Pisos y Limpieza.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Gobernante/a o Encargado/a general. Subgobernante/a o Encargado/a sección.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Camarero/a pisos.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar pisos y limpieza.

E) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Encargado/a sección. Especialista mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

F) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA. Servicios complementarios.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Responsable servicio.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud). Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

Las nomenclaturas de las ocupaciones del grupo profesional tercero del área funcional tercera del presente artículo, esto es, las que venían denominándose ‘auxiliar

colectividades', 'auxiliar preparador/montador catering' y 'auxiliar restauración moderna', pasarán a denominarse 'asistente/a de colectividades', 'asistente/a preparador/montador catering' y 'asistente/a restauración moderna', sin que ello suponga alteración alguna en la descripción de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área relacionadas en el artículo 17.

Artículo 17. *FUNCIONES BÁSICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL*

Las ocupaciones y puestos de trabajo previstos en el presente Acuerdo tendrán de forma enunciativa y no excluyente de cualquiera otra que se determine o convenga entre las partes, la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, según el área o áreas funcionales en la que presten sus servicios.

A) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:

a) JEFE/A RECEPCIÓN: realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción. Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento. Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A RECEPCIÓN: realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A COMERCIAL: realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las empresas. Elaborar las estrategias comerciales de la empresa. Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales. Dirigir la política de promoción. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

d) JEFE/A ADMINISTRACIÓN: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) PRIMER/A CONSERJE: realizar de manera cualificada, la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería de los establecimientos. Dirigir, supervisar y planificar las tareas del

departamento de conserjería. Colaborar y coordinar las tareas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

f) RECEPCIONISTA: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello. Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción. Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones. Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados. Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

g) CONSERJE: realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes. Atender al cliente en los servicios propios de conserjería. Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos. Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

h) ADMINISTRATIVO/A: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

i) RELACIONES PÚBLICAS: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos. Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique. Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

j) COMERCIAL: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento. Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

k) TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo y aplicación de la planificación y resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.

l) AYUDANTE/A RECEPCIÓN: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción ayudando al jefe/a de recepción y recepcionistas. Colaborar en las tareas propias del recepcionista. Realizar la atención al público en las tareas auxiliares

de recepción. Ejecutar labores sencillas de la recepción. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

m) AYUDANTE/A CONSERJERÍA: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería ayudando al jefe de departamento y a los conserjes. Asistir, informar y aconsejar a los clientes. Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes. Colaborar en las tareas de conserjería. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

n) TELEFONISTA: realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción. Atender los servicios de telecomunicaciones. Registrar y facturar las llamadas telefónicas. Realizar las operaciones de fax, "télex", correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

ñ) AYUDANTE/A ADMINISTRATIVO: encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

o) AUXILIAR RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA: auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos. Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste. Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento. Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería. Vigilar las instalaciones y comunica las incidencias al departamento correspondiente. Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal. Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.

B) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:

a) JEFE/A COCINA: realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc.

del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A COCINA: realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A CATERING: realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

d) JEFE/A PARTIDA: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a, y además: Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías. Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) COCINERO/A: realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

f) REPOSTERO/A: realizar de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas. Realizar elaboraciones a base de las materias primas. Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizar pedidos y controlar la conservación de materias primas de uso en su trabajo. Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos. Preparar y disponer los productos para "bufet", banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participar en el control de aprovisionamientos. Organizar y controlar el personal a su cargo.

g) ENCARGADO/A ECONOMATO: realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en

coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

h) AYUDANTE/A COCINA: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

i) AYUDANTE/A ECONOMATO: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales. Colaborar en la fijación de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento. Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías. Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad así como las facturas. Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material. Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos. Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) AUXILIAR COCINA/ECONOMATO: realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

C) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA:

a) JEFE/A RESTAURANTE O SALA: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadre y liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A RESTAURANTE O SALA: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A OPERACIONES CATERING: realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

d) GERENTE DE CENTRO: realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

e) JEFE/A SECTOR: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente. Las mismas del camarero/a, y además, ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de la recaudación en su sección.

f) CAMARERO/A: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la

atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

g) BARMAN/BARWOMAN: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

h) SUMILLER/A: realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida. Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encorchado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos. Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas. Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida. Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas. Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera). Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) JEFE/A SALA CATERING: realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas. Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

j) SUPERVISOR/A CATERING: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas. Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo. Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los

procesos de distribución de comidas, servicios y equipos. Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías. Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación. Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

k) SUPERVISOR/A COLECTIVIDADES: realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar en la realización de tareas complementarias.

l) SUPERVISOR/A RESTAURACIÓN MODERNA: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

m) AYUDANTE/A CAMARERO: participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

n) PREPARADOR/A O MONTADOR/A CATERING: realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados. Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático. Ejecutar la entrega de servicios y equipos. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo.

Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

ñ) CONDUCTOR/A EQUIPO CATERING: realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del supervisor/a. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

o) AYUDANTE/A EQUIPO CATERING: participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

p) PREPARADOR/A RESTAURACIÓN MODERNA: realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

q) MONITOR/A O CUIDADOR/A COLECTIVIDADES: participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo; COMEDOR O ÁREAS DE ENTRETENIMIENTO: asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos. Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos. Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas. Colaborar en el servicio de hostelería. En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos; AUTOBÚS: ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo.

Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

r) ASISTENTE/A COLECTIVIDADES: participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas. Cobrar y facturar en su área. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

s) ASISTENTE/A PREPARADOR/A O MONTADOR/A CATERING: colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo. Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

t) ASISTENTE/A RESTAURACIÓN MODERNA: participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

D) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA:

a) GOBERNANTE/A o ENCARGADO/A GENERAL: realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza. Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería. Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

b) SUBGOBERNANTE/A o ENCARGADO/A SECCIÓN: sustituir al Gobernante/a o al Encargado/a general. Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería. Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario. Inspeccionar y participar en la limpieza de áreas. Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas. Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

c) CAMARERO/A PISOS: realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

d) AUXILIAR PISOS Y LIMPIEZA: encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas. Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

E) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA:

a) JEFE/A SERVICIOS CATERING: realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo. Instruir a los trabajadores a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

c) ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS CATERING: realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones

y edificios o vehículos. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación. Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stocks máximos y mínimos establecidos). Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido. Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros. Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral; FLOTA: controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos; INSTALACIONES Y EDIFICIOS: controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) ENCARGADO/A SECCIÓN: encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones. Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección. Las mismas que el especialista.

e) ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS CATERING Y FLOTA: efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo; INSTALACIONES Y EDIFICIOS: Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) AUXILIAR MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de

recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

F) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA:

a) RESPONSABLE SERVICIO: realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio complementario correspondiente. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario. Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

b) TÉCNICO/A SERVICIO: realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de hostelería, como son las de fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en Ciencias de la Salud; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

c) ESPECIALISTA SERVICIO: realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios. El animador/a turístico/a o de tiempo libre, realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre. Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales. Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad. Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

d) AUXILIAR SERVICIO: realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.

Artículo 18. ***CORRESPONDENCIA DE CATEGORÍAS PROFESIONALES, OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO A GRUPOS PROFESIONALES***

Se incorpora al presente Acuerdo, como anexo I, una tabla sobre la correspondencia de las categorías profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo, tanto procedentes de la extinta Ordenanza de Trabajo para la Industria de hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito territorial inferior o ámbito específico, a los actuales grupos profesionales.

Este sistema de clasificación profesional pretende obtener una más razonable acomodación a la estructura productiva y organizativa de las empresas adaptando la prestación del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos de la actividad, sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción profesional y justa retribución de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO TERCERO
MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 19. ***MOVILIDAD FUNCIONAL***

En aplicación de los dispuesto en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, que fue suscrito con fecha 25 de enero de 2012, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 31 de 6-febrero-2012), se regula la flexibilidad interna, la movilidad y la polivalencia funcional en el sector, según los criterios siguientes:

Las partes firmantes del presente Acuerdo incorporan la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo, ordenando el uso flexible en la empresa de la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado con la participación de la representación sindical o, en su caso, unitaria de los trabajadores y trabajadoras, y con la intervención en caso de desacuerdo de la comisión paritaria de este Acuerdo, así como su participación para la solución ágil y eficaz en los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación exigidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna, a fin de evitar en lo posible medidas extintivas de la relación laboral.

Así, el trabajador y la trabajadora deberán cumplir las instrucciones del empresario, o persona en quien éste delegue, en el ejercicio regular de sus facultades organizativas y

directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo regulado en el presente artículo.

Para las partes firmantes acuerdan distinguir dos niveles de aplicación de la flexibilidad en materia de movilidad funcional, que a continuación se indican:

A) Flexibilidad ordinaria: se potenciará la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles para su aplicación. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en cualquier área o áreas funcionales donde se realice la actividad. Los convenios colectivos de ámbito territorial inferior o ámbito específico o, en su caso, los acuerdos de empresa podrán regular la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

B) Flexibilidad extraordinaria temporal: se aplicará un mayor nivel de flexibilidad que dé respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente. Las necesidades temporales referidas no deben identificarse a estos efectos a las derivadas de la actividad estacional o de temporada, dada su distinta naturaleza. A tales efectos, la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, según se entiende por tales en el primer párrafo del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. Se establecerá que también en este supuesto el empresario informe de esta situación con la máxima celeridad a la representación legal de los trabajadores, tanto sindical como unitaria. En caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la intervención de la comisión paritaria del presente Acuerdo o, en su caso, de los servicios de mediación y arbitraje o de otras instancias legalmente establecidas, que resulten competentes por razón del territorio en el que se suscite la controversia. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones, en particular las correspondientes al nivel retributivo de las mismas si son superiores y según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, en su caso, salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en estos supuestos, si el empresario no ha ofrecido al trabajador o a la trabajadora un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, y en los términos previstos en los artículos 23.1 d) y 52 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la movilidad funcional pudiera suponer la realización de funciones de distinta área funcional de forma continuada, se exigirá la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, y se aplicará como medida de garantía de estabilidad y mantenimiento del empleo, garantizándose la formación adecuada para el desempeño de las nuevas funciones y sin que pudiera suponer en caso alguno el menoscabo de la formación profesional del trabajador o trabajadora afectada y con respeto en todo caso a su dignidad personal y profesional y salvaguardando su integridad física y psíquica.

CAPÍTULO CUARTO
PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 20. *PROMOCIÓN PROFESIONAL*

Los trabajadores y las trabajadoras del sector de hostelería tienen derecho en la relación laboral a la promoción profesional en el trabajo.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador y trabajadora, conforme a las facultades organizativas y directivas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Cuando en una empresa se produzca vacante en un puesto de trabajo, antes de proceder a la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora se ofertará la promoción interna a personas que desempeñen funciones de inferior ocupación o grupo profesional, siempre que cuenten con la titulación exigida y la formación profesional adecuada para ocupar el puesto, de acuerdo en todo caso con las facultades organizativas y directivas del empresario, y siempre que la normativa legal no establezca lo contrario.

Los representantes legales de los trabajadores recibirán información periódica sobre la evolución de la promoción profesional en la empresa, pudiendo emitir informes sobre la misma.

CAPÍTULO QUINTO
PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 21. *PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO Y TEMPORALES*

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de

duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 22. ***PERIODO DE PRUEBA DEL PERSONAL DIRECTIVO***

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Artículo 23. ***NULIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA***

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Artículo 24. ***CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS A TIEMPO PARCIAL***

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un periodo de prueba con sujeción a los periodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Artículo 25. ***PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS***

1. El periodo de prueba de los contratos en prácticas no podrá ser superior a un mes para los trabajadores y trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.

2. El periodo de prueba de los contratos para la formación y el aprendizaje no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación y el aprendizaje el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 26. ***INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA***

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Artículo 27. ***NORMAS COMUNES***

Serán de aplicación al periodo de prueba las normas comunes siguientes:

a) La empresa y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
b) Durante el periodo de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador y de la trabajadora en la empresa.

CAPÍTULO SEXTO
CONTRATOS FORMATIVOS

Artículo 28. *CONTRATOS FORMATIVOS*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y a lo específicamente establecido en el presente Acuerdo.

Artículo 29. *CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS*

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los plazos legalmente establecidos siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas, pudiendo ser objeto del presente contrato en el ámbito de este Acuerdo las contrataciones realizadas para ocupar los puestos de trabajo de los grupos profesionales primero y segundo de cualquiera de las áreas funcionales.

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

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

d) La duración mínima inicial del contrato no será inferior a seis meses. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida. En las actividades estacionales la duración del contrato podrá interrumpirse al término del periodo de actividad y restablecerse cuando se reanude la misma, siempre dentro de las limitaciones temporales establecidas.

   Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el

cómputo de la duración del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 del presente capítulo.

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

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

   A estos efectos, el periodo de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos.

Artículo 30. *CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE*

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, y se regirá por las reglas previstas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima la fijada en la normativa legal vigente, en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, pudiendo interrumpirse la duración del contrato en las actividades empresariales estacionales, y por lo tanto fraccionar su cómputo, sin perjuicio del cumplimiento de su duración mínima y máxima y la de sus prórrogas, que sin superar el periodo máximo de duración, podrán concertarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador o la trabajadora en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Asimismo, la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de

acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.

Los convenios colectivos de ámbito inferior fijarán la retribución de éstos contratos en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efecto de antigüedad en la empresa.

Las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. A tal fin, las empresas que contraten sucesivamente personas al amparo de esta modalidad formativa, alternarán la contratación de mujeres y hombres, salvo imposibilidad.

CAPÍTULO SÉPTIMO
FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 31*. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO*

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo tienen presente la relevancia del nivel de cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a la competitividad del sector. Además reconocen que la formación profesional a todos los niveles de los trabajadores y trabajadoras contribuye a la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a su promoción profesional y personal.

La formación profesional constituye en consecuencia un objetivo compartido por empresas, y trabajadores y trabajadoras y viene siendo objeto de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicales del sector, en el marco de la negociación colectiva.

Esta formación mejora también la adaptabilidad del personal a los cambios que se producen en el sector.

Por ello, se acuerda mantener e impulsar la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Profesional para el Empleo establecida en el artículo 33 del presente capítulo.

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen a trasladar a las Comunidades Autónomas, la necesidad de favorecer la formación sectorial de Hostelería en su ámbito territorial, con objeto de garantizar el debido equilibrio entre la oferta formativa sectorial e intersectorial.

Las partes firmantes se comprometen a adoptar las iniciativas necesarias para favorecer el acceso de los trabajadores y trabajadoras a los permisos individuales de formación, al objeto de desarrollar esta iniciativa en el ámbito del sector de hostelería.

Las partes firmantes al objeto de garantizar la profesionalidad y empleabilidad en el sector de hostelería, acuerdan la creación de un carné profesional de carácter sectorial, que promueva tanto la adquisición de las competencias profesionales de inicio como la mejora profesional a lo largo de la vida laboral, garantizando su reconocimiento mediante la acreditación tanto de la formación realizada como de la experiencia adquirida, comprometiéndose a su desarrollo a través del diálogo social y en aquellos instrumentos propios del mismo.

Artículo 32*. PLAN DE REFERENCIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO*

El Plan de referencia en la formación profesional para el empleo en el sector de Hostelería en el ámbito estatal contendrá:

a) Determinación de los objetivos del Plan referidos a la satisfacción de las necesidades del sector.
b) Establecimiento de las acciones formativas incluidas en el Plan de referencia y prioridades de las mismas.
c) Concreción de las entidades solicitantes.

Este Plan será el referente único para la planificación y ejecución de la formación profesional para el empleo en el sector de Hostelería en el conjunto del Estado, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, en la ejecución de los planes de formación en el ámbito que la ley les atribuya.

Artículo 33*. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL ESTATAL DE HOSTELERÍA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO*

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Continua creada en anteriores acuerdos, como instrumento dinamizador de los objetivos contenidos en este capítulo, modifica su denominación pasando a ser la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Hostelería de Formación Profesional para el Empleo.

1. MIEMBROS. Esta Comisión queda compuesta por doce representantes de las organizaciones sindicales y doce representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este Acuerdo.

2. TOMA DE DECISIONES. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán de acuerdo a los criterios siguientes:

a) La decisión del voto en la representación empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

b) La decisión del voto en la representación sindical se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.
c) Las decisiones de la Comisión se adoptarán por acuerdo de las representaciones empresarial y sindical.

3. FUNCIONES PRINCIPALES. De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, las funciones de las comisiones paritarias en el seno de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo son las siguientes:

a) Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias en materia de formación.
b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la formación sectorial dirigida a los trabajadores y trabajadoras.
d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los centros de referencia nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.
e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.
f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente.
g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

4. FUNCIONES COMPLEMENTARIAS. Además de éstas, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector de Hostelería con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

b) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita para la Formación para el Empleo, entre otros: informe sobre los convenios de formación; e informe sobre acciones complementarias en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

c) Participar activamente en los Centros de Referencia Nacional de Hostelería y Turismo, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.

Artículo 34*. NORMATIVA SUPLETORIA EN MATERIA DE FORMACIÓN CONTINUA*

En lo no contemplado en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como a las normas legales, reglamentarias y convencionales que puedan establecerse en el futuro en esta materia, en particular lo dispuesto en la disposición transitoria única del presente Acuerdo.

CAPÍTULO OCTAVO
RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 35. *FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS*

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 36. *GRADUACIÓN DE LAS FALTAS*

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

Artículo 37. *PROCEDIMIENTO SANCIONADOR*

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

Artículo 38. *FALTAS LEVES*

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 39. *FALTAS GRAVES*

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.

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

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

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

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

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

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que transcienda a éste.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

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

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

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

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta

de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

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

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

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 40. ***FALTAS MUY GRAVES***

Serán faltas muy graves:

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

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

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

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 41. *CLASES DE SANCIONES*

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

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

A) Por faltas leves:

a) Amonestación
b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
b) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 42. *PRESCRIPCIÓN*

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el *dies a quo* de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 39 y 40, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO NOVENO

SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 43. *ADHESIÓN AL V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (SISTEMA EXTRAJUDICIAL)*

1. ADHESIÓN A LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), suscrito el 7 de febrero de 2012 y publicado en el «BOE» nº 46, de 23 de febrero de 2012, en virtud de Resolución de la Dirección General de Empleo de 10 de febrero de 2012.

Sin perjuicio de que en los ámbitos sectoriales inferiores las partes negociadoras correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación de este acuerdo, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal.

2. MEDIACIÓN

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del ALEH revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso la Comisión paritaria intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del ALEH que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en este capítulo.

La mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión paritaria del ALEH, ejerciendo ésta directamente la función de mediación y designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión paritaria del ALEH se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas. La Comisión paritaria del ALEH examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión paritaria que procede su actuación mediadora, ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y por un representante de cada una de las organizaciones empresariales firmantes. Los miembros de esta Comisión de Mediación, designados

por sus organizaciones, podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final.

Las propuestas de solución que ofrezca la Comisión de Mediación a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo. Salvo que la propia Comisión paritaria del ALEH decidiera citar a las partes en la sede del SIMA en Madrid, el acto de mediación se desarrollará en la localidad o zona donde se originó el conflicto, todo ello de conformidad con las disposiciones de régimen interior del SIMA.
La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 6.4 del ASEC, el cual se tiene aquí por reproducido.

3. ARBITRAJE

En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa y jurisdiccional para la solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión paritaria del ALEH para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última, en base a lo ocurrido en el proceso de mediación, si resuelve el arbitraje directamente o bien procede a designar árbitros al efecto.

4. COSTES DE LAS MEDIACIONES Y ARBITRAJES

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los apartados anteriores estarán sometidos a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión paritaria del ALEH, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

CAPÍTULO DÉCIMO
IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 44. *PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES*

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de Hostelería, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 45. *NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Hostelería, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. ACCESO AL EMPLEO. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. FORMACIÓN PROFESIONAL. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. RETRIBUCIÓN. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector de Hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente Acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

6. TIEMPO DE TRABAJO. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. DEMÁS CONDICIONES DE TRABAJO. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. PROTECCIÓN ANTE EL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO Y ANTE EL ACOSO SEXUAL. No se tolerará en las empresas de Hostelería, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 46. ***COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO SECTORIAL ESTATAL DE HOSTELERÍA***

En el seno de la Comisión paritaria de este Acuerdo se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando las cuatro organizaciones empresariales y sindicales firmantes dos miembros cada una ellas, procurando que sean un hombre y una mujer, con objeto de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión paritaria del presente Acuerdo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector de Hostelería. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión negociadora, en su caso, al contenido del presente Acuerdo.

La Comisión de Igualdad del presente Acuerdo recabará de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector de Hostelería, previstas en el artículo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 47. ***LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD***

1. Las empresas de Hostelería están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo.

2. En el caso de las empresas de hostelería de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

Artículo 48. ***DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN***

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:

a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
b) Distribución de la plantilla por edades.
c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
f) Número de personas con contrato temporal.
g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
h) Número de personas por áreas funcionales.
i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
n) Número de días de absentismo.
ñ) Retribución mensual.
o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
q) Número de personas con contrato de alta dirección.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

En el anexo II del presente Acuerdo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de Hostelería.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre al año anterior.

Artículo 49. *OBJETIVOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el

establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 45 del presente capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.
c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 50. ***ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA***

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de Hostelería afectadas por el presente capítulo deberán negociar, en el ámbito de complementariedad del presente capítulo, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos en el capítulo séptimo del presente Acuerdo.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 51. ***MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA***

1. INTRODUCCIÓN.- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la

empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

2. DEFINICIÓN.- El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA.- Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de Hostelería, con las adaptaciones oportunas, del "código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual" elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo III del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) PROCEDIMIENTO INFORMAL.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

   El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno

laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) PROCEDIMIENTO FORMAL.- En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 40.13 del presente Acuerdo.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 52. *COMISIÓN ESTATAL SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE HOSTELERÍA*

1. La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Hostelería se constituye como un órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que deberá aprobar la Comisión negociadora del presente Acuerdo, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la citada Comisión Negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial, correspondiendo dos a CEHAT y otros dos a FEHR; y cuatro más designados por la representación sindical, correspondiendo dos a SMC-UGT y otros dos a SERVICIOS-CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz pero sin voto.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y apartado 3, del artículo 37, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Artículo 53. *COMETIDOS DE LA COMISIÓN*

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector de Hostelería, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.
b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.
c) Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
d) Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector de Hostelería.
f) La formulación de planes sectoriales de prevención.
g) Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.
h) Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.
i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de Hostelería.
k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.
m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.
ñ) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
o) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
p) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.
q) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.
r) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
s) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
t) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

u) Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre Seguridad y Salud durante la vigencia del presente Acuerdo.

Artículo 54. *ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN*

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados.
b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.
d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.
e) Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.
g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos.

Artículo 55. *ÁMBITO DE ACTUACIÓN CONCRETOS DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO*

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representantes legales de los trabajadores, así como las empresas de menos de 6 trabajadores y trabajadores autónomos.

Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

Artículo 56. ***COMISIONES TERRITORIALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ÁMBITO INFERIOR***

La Comisión Estatal Sectorial podrá determinar los requisitos para la creación, allá donde no existieran, de Comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior y regular la concurrencia entre ámbitos territoriales.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO
SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES O RESTAURACIÓN SOCIAL. GARANTIAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO.

Artículo 57. ***INTRODUCCIÓN***

La regulación de las sucesiones empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

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

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzcan supuestos de subrogación empresarial, aun cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas sentencias. En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dicha Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51.1 y por el 49.1) g, así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática

específicas del subsector de Colectividades, para una mejor y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

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

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

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.
b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no estipulado en el presente Acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

Artículo 58. *EXCLUSIÓN*

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

Artículo 59. *ÁMBITO DE APLICACIÓN*

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

hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de Colectividades o Restauración Social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.

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

a) Trabajadores y trabajadoras afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, -ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.)- en los términos señalados en el artículo 61 de este Acuerdo.

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

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro, que desarrollen su actividad en el sector de colectividades.

- EMPRESA PRINCIPAL O CLIENTE: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio; con independencia de que sea propietaria o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

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

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

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

Artículo 60. ***OBJETO Y SUPUESTOS DE LA SUCESIÓN O SUSTITUCIÓN EMPRESARIAL***

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

una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de colectividades, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

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

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

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

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

e) Se incluyen asimismo:

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

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

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad, según lo previsto en el presente capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

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

Artículo 61. ***ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL***

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del subsector de Colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 60 de este Acuerdo, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

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

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

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

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

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario o empresaria individual o los socios o socias accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores o trabajadoras contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

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

Artículo 62. ***ASPECTOS FORMALES DE LA SUBROGACIÓN***

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

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

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

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.
- Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.
- Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo.
- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.
- En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.
- La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante

la autoridad laboral competente o ante cualesquiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en activo como a los ya cesados.
- Evaluación de riesgos.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras previstas en el artículo 65 de este Acuerdo.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente Acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el anexo IV de este Acuerdo, en el que constará declaración de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de éstos.

Artículo 63. ***CONTENIDO DE LA PROTECCIÓN***

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador o trabajadora, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

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

3. En lo que respecta al convenio colectivo de aplicación, se tendrán en cuentas las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, con excepción hecha de alojamiento y hospedaje, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las categorías profesionales reguladas en éste Acuerdo, el convenio de aplicación para los trabajadores y trabajadoras que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cuál sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el convenio colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aun cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante

un periodo de doce meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho periodo no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión paritaria establecerá el convenio colectivo que resulte de aplicación.

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

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

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

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

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

Artículo 64. ***GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS***

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

Artículo 65. ***DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA***

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

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.

- La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
- La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.
- TC2 de los 4 últimos meses.

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

Artículo 66. ***READAPTACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS***

Si por decisión administrativa o norma legal se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75%), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente Acuerdo. De forma que la empresa de Colectividades beneficiaria del aumento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional única. ***FUNDACIÓN LABORAL HOSTELERÍA Y TURISMO***

1. La Fundación Laboral Hostelería y Turismo es el instrumento paritario del sector constituido por los firmantes del presente Acuerdo, para la prestación de servicios de fomento de la formación profesional, de la investigación y de la mejora del empleo, de promoción y desarrollo de acciones de mejora de la salud laboral y la seguridad en el trabajo, de impulso y desarrollo de las relaciones socio laborales en el sector de Hostelería y el Turismo, contribuyendo a la mejora del diálogo social en todos los ámbitos de negociación colectiva en el sector, y de promoción general del sector de la hostelería y el turismo.

2. La Fundación Laboral Hostelería y Turismo se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones Laborales dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mediante Orden ESS/1970/2012, de 2 de agosto (BOE de 19 de septiembre).

3. El ámbito de actuación de la Fundación Laboral Hostelería y Turismo se corresponde con el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, que se extiende al sector de Hostelería de España, de conformidad y en los términos contenidos en sus Estatutos.

4. El sistema de financiación de la Fundación Laboral Hostelería y Turismo, en relación con las aportaciones, se acordará por las partes cuando el Tribunal Supremo resuelva el recurso de casación presentado contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de julio de 2014 (autos 103/2014).

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. ***SUSTITUCIÓN Y DEROGACIÓN DE LOS ACUERDOS ANTERIORES***

Los acuerdos o pactos alcanzados en el ámbito estatal del sector de hostelería con anterioridad al presente Acuerdo quedan derogados y enteramente sustituidos por el presente ALEH.

Disposición final segunda. ***ENTRADA EN VIGOR***

El presente Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

En Madrid, a 25 de marzo del año dos mil quince.

ANEXO I

TABLA DE CORRESPONDENCIAS APROBADO EN FECHA 9 DE ABRIL DE 1997 DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS CONTENIDAS EN LOS ACTUALES GRUPOS PROFESIONALES DEL PRESENTE ACUERDO, TANTO PROCEDENTES DE LA EXTINTA ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA COMO LAS QUE PUDIERAN FIGURAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO INFERIOR O ESPECÍFICO.

A) La presente tabla de correspondencias entre las categorías profesionales previstas, tanto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería como las que pudieran figurar en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico; y los grupos profesionales recogidos en el presente Acuerdo, tiene como objeto, según expresa el propio Acuerdo en su artículo 18, facilitar a los empresarios y trabajadores y trabajadoras la adaptación al sistema de clasificación profesional.

B) Las correspondencias señaladas responden únicamente a la pretensión de establecer asimilaciones al área y grupo profesional, teniendo por tanto alcance exclusivamente funcional.

Los convenios colectivos de ámbito inferior o específico afectados por este Acuerdo habrán de reconducir las antiguas categorías profesionales a las distintas denominaciones de categorías del Acuerdo, cuya finalidad es homogeneizar las denominaciones que emplean las tablas y niveles salariales de los distintos convenios colectivos de hostelería.

La adaptación de aquellas denominaciones de categorías que pudieran existir en los convenios colectivos de ámbito inferior o específico y que no responden a ninguna de las categorías de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería, se realizará directamente por los negociadores de aquéllos, valiéndose para ello de la referencia que constituyen las tareas marcadas en el artículo 17 y los factores de encuadramiento profesional señalados en el artículo 13 del presente Acuerdo.

Mediante la negociación colectiva de ámbito específico o inferior al presente Acuerdo se fijarán los salarios, pudiendo establecer cuantos niveles retributivos se estime oportuno, de acuerdo a su estructura profesional y valoración de las distintas tareas, conforme a lo establecido en el 12.5 del mismo.

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	*Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH*	*Grupo profesional*
Jefe de recepción	Jefe/a recepción	1º
Segundo jefe de recepción	2º Jefe/a recepción	1º
-	Jefe/a comercial	1º

Contable general Jefe de primera Jefe de segunda	Jefe/a administración	1º
Primer conserje de día Segundo conserje de día	Primer/a conserje	1º
Recepcionista Cajero (Secciones 1ª y 2ª)	Recepcionista	2º
Conserje de noche Conserje (Sección 8º)	Conserje	2º
Tenedor de cuentas clientes Interventor Contable Oficial de 1ª Oficial de 2ª Facturista Cajero (Sección 6ª)	Administrativo/a	2º
-	Relaciones públicas	2º
-	Comercial	2º
-	Técnico/a prevención de riesgos laborales	2º
Ayudante de recepción Ayudante de conserjería Ayudante de conserje Intérprete Telefonista de 1ª y 2ª	Ayudante/a recepción y/o conserjería Telefonista	2º 2º
Oficial de contabilidad Auxiliar de oficina y contabilidad Auxiliar de caja	Ayudante/a administrativo	2º
Portero Portero de coches Portero recibidor Portero de accesos Portero de servicios Vigilante de noche Ordenanza de salón Ascensorista Botones Cobrador Taquillero Aprendiz de recepción y contabilidad Mozo de equipajes para el interior Auxiliar de oficina	Auxiliar recepción y conserjería	3º

Aspirante		

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA COCINA Y ECONOMATO		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	*Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH*	*Grupo profesional*
Jefe de cocina	Jefe/a cocina	1º
2º Jefe de cocina	2º Jefe/a cocina	1º
-	Jefe/a catering	1º
Jefe de partida	Jefe/a partida	2º
Cocinero	Cocinero/a	2º
Repostero Oficial Repostero	Repostero/a	2º
Encargado de economato y bodega Bodeguero Encargado de almacén	Encargado/a economato	2º
Ayudante de cocinero Ayudante de repostero Cafetero	Ayudante/a cocina	2º
Ayudante de economato y bodega Mozo de almacén	Ayudante/a economato	2º
Marmitón Pinche Ayudante de cafetero Fregador Encargado de fregador Personal de platería Aprendiz de cocina	Auxiliar cocina/economato	3º

ÁREA FUNCIONAL TERCERA RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES Y PISTA PARA CATERING		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	*Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH*	*Grupo profesional*
Jefe de sala Jefe de comedor o maestresala 1º encargado de mostrador 1º encargado Primer jefe de sala	Jefe/a restaurante o sala	1º

2º Jefe de comedor 2º Encargado de mostrador 2º Encargado Segundo jefe de comedor Segundo jefe de sala Mayordomo de pisos	2º Jefe/a restaurante o sala	1º
Jefe de operaciones	Jefe/a operaciones catering	1º
-	Gerente de centro	1º
Jefe de Sector	Jefe/a sector	2º
Camarero Dependiente de 1ª Dependiente Cajero de Comedor Camarero de Pisos Planchista	Camarero/a	2º
Barman 2º Barman	Barman/Barwoman	2º
Sumiller	Sumiller/a	2º
Jefe de sala de catering	Jefe/a sala catering	2º
Supervisor Ayudante de supervisor	Supervisor/a catering	2º
Supervisor de colectividades	Supervisor/a colectividades	2º
-	Supervisor/a restauración moderna	2º
Ayudante de camarero Ayudante Ayudante planchista Ayudante de barman Ayudante de dependiente Dependiente de segunda Dependiente Ayudante de pisos Aprendiz Aprendiz de camarero	Ayudante/a camarero/a	3º
Preparador	Preparador/a montador/a catering	2º
-	Conductor/a equipo catering	2º
Ayudante de equipo	Ayudante equipo de catering	3º
-	Preparador/a restauración moderna	2º
-	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3º
-	Asistente colectividades	3º
Ayudante de preparación	Asistente preparador/montador	

	de catering	3º
-	Asistente restauración moderna	3º

ÁREA FUNCIONAL CUARTA. PISOS Y LIMPIEZA.		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	*Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH*	*Grupo profesional*
Encargada general o gobernanta de primera	Gobernante/a o Encargado/a general	1º
Gobernanta de segunda Encargada de Lencería Encargada de Lencería o Lavadero	Subgobernante/a o Encargado/a sección	1º
Lencera Camarera de pisos Planchadora, Costurera, Lavandera y Zurcidora	Camarero/a pisos	2º
Personal de limpieza Limpiadora Mozo de habitación Mozo de lavandería	Auxiliar pisos y limpieza	3º

ÁREA FUNCIONAL QUINTA SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	*Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH*	*Grupo profesional*
-	Jefe/a servicios catering	1º
Encargado de trabajos	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios	1º
Encargado de Sala	Encargado/a sección	2º
Mecánico o Calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios)	2º

Ayudante de mecánico o Calefactor Ayudante Ayudante de ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor Mozo de billar o Salón de recreo Guarda del exterior	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	3º
ÁREA FUNCIONAL SEXTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	*Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH*	*Grupo profesional*
ÁREA DE NUEVA CREACIÓN	Responsable servicio	1º
	Técnico servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2º
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente)	2º
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	3º

ANEXO II

PLANTILLA DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA

Esta plantilla debe confeccionarse por centro de trabajo, así como con carácter global para toda la empresa.

a) NÚMERO DE PERSONAS EN PLANTILLA DEL CENTRO DE TRABAJO O DE LA EMPRESA	
AÑO o AÑOS ANTERIORES	
Número de mujeres	Número de hombres

b) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES		
AÑO o AÑOS ANTERIORES		
TRAMOS DE EDAD	Número de mujeres	Número de hombres
Menos de 19 años		
De 19 a 30 años		
De 31 a 45 años		
De 46 a 55 años		
De 56 a 60 años		
De 61 a 65 años		
Mayores de 65 años		

c) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPOS DE CONTRATO		
	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
PLANTILLA POR TIPO CONTRATO	Mujeres	Hombres
Fijos a tiempo completo		
Fijos a tiempo parcial		
Fijos discontinuos a tiempo completo		
Fijos discontinuos a tiempo parcial		
Temporales a tiempo completo		
Temporales a tiempo parcial		
Otras modalidades contractuales		

d) NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN INGRESADO EN LA EMPRESA SEGÚN LA MODALIDAD CONTRACTUAL DE ACCESO		
NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO	*AÑO o AÑOS ANTERIORES*	
	Mujeres	Hombres
Fijo indefinido		
A tiempo determinado o temporal		

e) NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN CESADO EN LA EMPRESA DETALLADO POR CAUSAS O MOTIVOS

CAUSA O MOTIVO	*AÑO o AÑOS ANTERIORES*	
	Mujeres	Hombres
Fin contrato temporal		
Dimisión del trabajador		
No superar periodo de prueba		
Despido		
Jubilación		
Incapacidad o Invalidez		
Otros		

f) NÚMERO DE PERSONAS CON CONTRATO TEMPORAL		
TIPO DE CONTRATO	*AÑO o AÑOS ANTERIORES*	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicios determinados		
Eventual circunstancias de la producción		
Interinidad		
Relevo o sustitución jubilación anticipada		
Puesta a disposición (ETT)		
Prácticas		
Formación		
Otros		

g) NÚMERO DE CONVERSIONES DE CONTRATO TEMPORAL EN INDEFINIDO (FIJO ORDINARIO O FIJO DISCONTINUO)		
TIPO DE CONTRATO	*AÑO o AÑOS ANTERIORES*	
	Mujeres	Hombres
Por obra o servicios determinados		
Eventual circunstancias de la producción		
Interinidad		
Relevo o sustitución jubilación anticipada		
Puesta a disposición (ETT)		
Prácticas		
Formación		
Otros		

h) NÚMERO DE PERSONAS POR ÁREAS FUNCIONALES.		
ÁREA FUNCIONAL	*AÑO o AÑOS ANTERIORES*	
	Mujeres	Hombres
ÁREA PRIMERA (Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión)		
ÁREA SEGUNDA (Cocina y Economato)		
ÁREA TERCERA (Restaurante, Sala, Bar y Similares; y Pista para Catering)		

AREA CUARTA (Pisos y Limpieza)		
ÁREA QUINTA (Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares)		
ÁREA SEXTA (Servicios complementarios)		

i) NÚMERO DE PERSONAS POR GRUPOS PROFESIONALES (EN SU CASO, SE PODRÁ REALIZAR POR CATEGORÍAS PROFESIONALES)			
Áreas funcionales	Grupos profesionales	*AÑO o AÑOS ANTERIORES*	
		Mujeres	Hombres
Primera	1º		
	2º		
	3º		
Segunda	1º		
	2º		
	3º		
Tercera	1º		
	2º		
	3º		
Cuarta	1º		
	2º		
	3º		
Quinta	1º		
	2º		
	3º		
Sexta	1º		
	2º		
	3º		

j) NÚMERO DE PERSONAS ASCENDIDAS O PROMOCIONADAS PROFESIONALMENTE		
	Mujeres	Hombres
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES		

k) NÚMERO DE PERSONAS BENEFICIARIAS DE ACCIONES FORMATIVAS		
	Mujeres	Hombres
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES		

l) NÚMERO DE PERSONAS SEGÚN SU JORNADA DE TRABAJO		
	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
TIPO DE JORNADA	Mujeres	Hombres
Jornada partida o fraccionada		
Jornada continuada		

m) NÚMERO DE PERSONAS QUE HAN ADAPTADO O REDUCIDO SU JORNADA, O SUSPENDIDO SU CONTRATO POR EXCEDENCIA, GUARDA LEGAL DE HIJO MENOR, U OTROS MOTIVOS FAMILIARES		
	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
CAUSAS	Mujeres	Hombres
Excedencia		
Guarda legal de hijo menor		
Otros motivos familiares		

n) NÚMERO DE DÍAS DE ABSENTISMO		
	AÑO o AÑOS ANTERIORES	
CAUSAS	Mujeres	Hombres
Enfermedad común y accidente no laboral		
Accidente de trabajo y enfermedad profesional		
Maternidad o Paternidad		
Adopción o acogimiento		
Permisos retribuidos		
Otras ausencias		

ñ) RETRIBUCIÓN MEDIA MENSUAL		
	Mujeres	Hombres
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES		

Han de tomarse todas las retribuciones percibidas en el año, dividiéndolas por el número de días de permanencia del trabajador o trabajadora, para multiplicarlas por 30 días. Sumadas las cantidades de todos los trabajadores, de una parte, y de las trabajadoras de otra, se dividen por el número de éstos y éstas, obteniéndose el promedio de retribución mensual por sexos.

o) SITUACIONES DE ACOSO Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
	Mujeres	Hombres
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES		

Este apartado únicamente se cumplimentará en los casos que concurra resolución judicial firme que haya reconocido las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

p) NÚMERO DE REPRESENTANTES EN LOS ÓRGANOS UNITARIOS Y SINDICALES		
	Mujeres	Hombres
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES		

q) NÚMERO DE PERSONAS CON CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN		
	Mujeres	Hombres
AÑO ANTERIOR o AÑOS ANTERIORES		

EVALUACIÓN, COMENTARIOS y OBSERVACIONES:

_____

_____

Fecha y firma (La empresa)

ANEXO III

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO PARA LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende 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 el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el artículo 51 del capítulo décimo del presente Acuerdo.

V. El artículo 40.12 del ALEH dispone que es falta muy grave, sancionable -a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o con despido disciplinario, *"todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla."*

En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

ANEXO IV

SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES-RESTAURACIÓN SOCIAL DOCUMENTO DE SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

En aplicación de lo previsto en el artículo 62.3 del capítulo décimo de este Acuerdo, la empresa cedente, en el plazo de cinco días hábiles desde la fecha de la comunicación de la empresa principal sobre la designación de una nueva empresa cesionaria, hará entrega del presente documento a la empresa cesionaria, con copia a la empresa principal y a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores y trabajadoras de las empresas cedente y cesionaria, con los siguientes datos y documentos que se relacionan:

1. EMPRESA PRINCIPAL O CLIENTE: razón y domicilio social.
2. EMPRESA CEDENTE: razón y domicilio social.
3. EMPRESA CESIONARIA: razón y domicilio social.
4. FECHA DE LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL: día, mes y año.
5. Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que se adjunta como documento nº 1.
6. Certificación negativa de la Administración de Hacienda, que se adjunta como documento nº 2.
7. Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados, que se adjuntan agrupadamente como documento nº 3.
8. Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses, que se adjuntan agrupadamente como documento nº 4.
9. Relación de personal, en la que se especifique:
   a) Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador o la trabajadora es representante sindical.
   b) Trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
10. Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación, que se adjuntan agrupadamente como documento nº 5.
11. Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores y trabajadoras, sean de carácter individual o colectivo, que se adjuntan agrupadamente como documento nº 6.
12. Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna; que se adjunta como documento nº 7.
13. Periodos de vacaciones del personal pendientes de disfrute (detallar por días y por trabajador/a)
14. Estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o ante cuales quiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores y trabajadoras en

activo como a los ya cesados (detallar números de expedientes, procedimientos y órgano judicial o administrativo que conozca los asuntos).

15. Relación de trabajadores y trabajadoras que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario o empresaria cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores o administradoras o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de sus cónyuges (detallar nombre, apellidos, nº de DNI o NIE y grado de parentesco).
16. Evaluación de riesgos.

- Lugar, fecha y firma del representante de la empresa cedente.

- RECIBÍ del representante de la empresa principal o cliente.

- RECIBÍ del representante de la nueva empresa cesionaria.

- RECIBÍ de las representaciones unitaria y sindical de la empresa cedente y de la cesionaria.

ANEXO V

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL ACUERDO LABORAL ESTATAL DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

El 24 de julio de 2008 se incorporó al III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH III) un nuevo capítulo en materia de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 3 se constituyó, en el seno de la Comisión paritaria, la Comisión de Igualdad en el ámbito sectorial estatal de Hostelería, que se dota del presente Reglamento de funcionamiento interno.

En este capítulo se recoge el principio de igualdad y se regula la prohibición de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y, asimismo, con el ánimo de facilitar el cumplimiento de la obligación de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, se aportan reglas y criterios para que las empresas puedan establecer en su ámbito un plan de igualdad cuando estén obligadas a ello o así lo decidan voluntariamente.

Artículo 1. *COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD ESTATAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA.*

La Comisión de Igualdad estatal del sector de hostelería, tendrá la siguiente composición:

- Dos representantes por SMC-UGT.
- Dos representantes por CCOO - Servicios.
- Dos representantes por FEHR.
- Dos representantes por CEHAT.

Artículo 2. *DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD ESTATAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA.*

Cada organización sindical y empresarial firmantes del ALEH designarán los representantes que se integrarán en la Comisión de Igualdad estatal del sector de Hostelería. La designación deberá procurarse que recaiga en una mujer y en un hombre, con el fin de propiciar una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres en su seno.

La designación, revocación y sustitución de los representantes de cada organización será libre y no sometida a más requisito que la notificación a tal efecto a la Comisión de Igualdad estatal del sector de hostelería.

Artículo 3. ***DOMICILIO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.***

El domicilio de la Comisión de Igualdad es el mismo de la Comisión paritaria del ALEH, en cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo.

Asimismo se habilita a efectos de notificaciones para que facilite el desenvolvimiento de la Comisión de Igualdad las siguientes direcciones de correo electrónico:

- hosteleria.turismo@smcugt.org
- mestebaranz@servicios.ccoo.es y cristina.garcia@servicios.ccoo.es
- eruiz@fehr.es
- anamaria@cehat.com

Artículo 4. ***PRESIDENCIA Y SECRETARÍA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD ESTATAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA.***

El mandato de la Presidencia y de la Secretaría coincidirá con el año natural, renovándose cada año de manera que si la Presidencia es ostentada por representante sindical, la Secretaría la ocupará representante empresarial, y viceversa.

El criterio y la asignación coincidirán con el de la Comisión Paritaria del ALEH vigente.

La Presidencia y la Secretaría rotará cada año entre cada una de las representaciones empresariales y sindicales, con el fin de que todas ellas, a través de sus representantes en la Comisión, ostenten regularmente los referidos cargos.

Artículo 5. ***CONVOCATORIA DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.***

Con carácter ordinario se celebrará una sesión trimestral.

Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro de los miembros de la Comisión. La sesión en este caso se celebrará en el término de quince días hábiles.

Artículo 6. ***DESARROLLO DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.***

De las reuniones celebradas se levantará la correspondiente acta, en la que se harán constar los acuerdos adoptados y en su caso las posiciones de las partes.

En caso de imposibilidad de asistencia a las sesiones, los miembros de la Comisión podrán ser representados por otro miembro de la misma, mediante escrito a la

Presidencia. También podrá ser sustituido por otra persona que sea miembro de la Comisión paritaria del ALEH de su propia organización.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de sus miembros, debiendo ser ratificados por la Comisión paritaria del ALEH, adquiriendo efecto y validez cuando se produzca dicha ratificación.

Los miembros de la Comisión de Igualdad, así como las asesoras y asesores que intervengan, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones así como de la documentación y datos presentados por las partes. En todo caso, ningún tipo de documento presentado por las partes a la Comisión, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 7. ***FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.***

Son funciones de la Comisión de Igualdad, asumir y ejercer específicamente las competencias de la Comisión paritaria del ALEH sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Realizar el seguimiento de la aplicación sobre las medidas de igualdad previstas en el ALEH vigente, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector de hostelería. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a los planes de igualdad. Anualmente se realizará una memoria en la que se recoja el balance de este seguimiento,

Seguimiento de la negociación y aplicación de los planes de igualdad en las empresas. A tal fin se podrá recabar copia del plan de igualdad de cada empresa, así como información de su aplicación.

Informar sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como sobre elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad, a las empresas y representaciones legales de los trabajadores que lo soliciten a través de alguna de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del ALEH.

Elaborar estudios sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.

Proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora en el contenido del ALEH.

Recabar de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas del sector de Hostelería.

Informar y divulgar al sector de cuantas iniciativas y medidas se adopten al efecto en el seno de la Comisión de Igualdad, así como organizar jornadas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector Hostelería cuando se crea necesario por esta Comisión, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto, se podrá acudir a esta Comisión de Igualdad, al objeto de propiciar su mediación. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución de conflictos ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o los servicios de ámbito de Comunidad Autónoma competentes en estas materias.

Artículo 8. ***ADAPTACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO.***

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las representaciones empresariales y sindicales componentes de la Comisión de Igualdad, y mediante el acuerdo unánime de las mismas.