

## **CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA GADITANA PUERTA DEL MAR S.L.**

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa HOSTELERIA GADITANA PUERTA DEL MAR S.L. que prestan sus servicios en la cafetería y el Restaurante del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz, extendiéndose su aplicación a las sucesivas empresas que resulten adjudicatarias de dichos servicios.

### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Convenio Colectivo será de cinco años, comenzando a surtir sus efectos el 1 Enero 2008 y finalizando el 31 Diciembre 2012, si bien se prorrogará tácitamente, por periodos anuales, si no mediara denuncia por escrito de cualquiera de las partes con una antelación mínima de treinta días. Todos los artículos del presente Convenio Colectivo sin excepción se mantendrán en vigor, una vez concluida la duración pactada, hasta tanto las partes legitimadas suscriban un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al presente.

### **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas o de cualquier otra índole laboral contenidas en este Convenio Colectivo, estimadas en cuanto sea posible en modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en la empresa, que impliquen condiciones beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas. Las cláusulas de este Convenio Colectivo forman un todo unitario por lo que no pueden aplicarse solo parcialmente y la aplicación de sus preceptos, en cuanto que en conjunto es más beneficioso, excluye la aplicación de lo que para dicha materia venga recogido en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería.

### **Artículo 4. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en los preceptos del presente Convenio Colectivo regirá lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería del 1 de Enero de 2005 al 31 Diciembre 2009 para el sector de Hostelería, o norma que lo sustituya, Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social vigentes en cada momento.

### **Artículo 5.**

La duración máxima de la jornada laboral será de 1.800 horas anuales a distribuir



según lo previsto en el convenio y ajustándose a las necesidades de la empresa que únicamente tendrá como límites el citado tope anual y la obligatoriedad de respetar el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente. La fijación de los horarios de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa que los establecerá semanalmente informando a los representantes legales del personal. A tal fin se elaborará un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para los trabajadores, y en el cual se especificará: Horario de trabajo diario. Hora de entrada y salida. Horario de turnos. Descansos semanales y vacaciones.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. La Dirección de la empresa cuidará especialmente, al señalar los turnos, en no asignar el primer turno de mañana al personal que haya trabajado el turno de noche. Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo disfrutará necesariamente del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana.

#### **Artículo 6. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de diez horas en cómputo diario o de 1.800 horas en cómputo anual. Se consideran horas extraordinarias estructurales, y por consiguiente sin límite en cuanto a su realización las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa o el centro de trabajo donde se presten los servicios. Se prohíbe realizar más de ochenta horas extraordinarias al año con excepción de las consideradas como estructurales. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria calculándose dicho incremento según la fórmula establecida en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería.

#### **Artículo 7. Descanso semanal.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de vigencia del presente Convenio Colectivo disfrutarán, según las necesidades de la empresa, de un descanso de tres días cada dos semanas, eligiéndose el modo de disfrute entre las dos opciones posibles (3 días seguidos/bien un día una semana y dos la siguiente) en el primer mes de cada año.

Se acuerda que a partir de 1º de Enero de 2011, el descanso semanal será de dos días consecutivos

#### **Artículo 8. Fiestas trabajadas.**

Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador preste sus



servicios se compensarán optando el trabajador por uno de estos dos sistemas:

Abonándose con un recargo del 150% junto a la mensualidad. Dicho recargo se calculará de la siguiente forma: (Salario Base + Antigüedad + P/p pagas extraordinarias) = Salario Diario (SD)

30 días

Festivo = SD + 150% SD

b) Adicionarse a la vacación anual, agregando tantos días como festivos no descansados. El trabajador decidirá cuál de los dos sistemas es el que se le aplicará, preavisando de su elección a la Dirección de la empresa, mediante escrito que también firmarán los Delegados de Personal, antes del 31 de Diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato. Si el trabajador no comunica expresamente su opción se entenderá que opta por la compensación económica.

#### **Artículo 9. Vacaciones.**

Se fija el periodo de vacaciones anuales en 30 días naturales para todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute. Durante las vacaciones anuales la retribución no podrá ser inferior al Salario Base mensual incrementado con la antigüedad y el Plus Convenio. En concepto del Plus de Transporte se percibirá una cantidad igual a la que resulte el promedio de los tres últimos meses. En el caso de que el trabajador no haya disfrutado de los días de fiesta abonables y no recuperables tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan con los citados días. La empresa fijará de común acuerdo con los Delegados de Personal el periodo en que cada trabajador disfrutará de sus vacaciones pudiéndose acordar, por necesidades de los servicios, la división de las mismas en un máximo de dos periodos. El trabajador conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, este deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que a 31 de diciembre de cada año todos los trabajadores hayan disfrutado de vacaciones que legalmente le correspondan. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa disfrutarán un número de días proporcional a los días trabajados. El derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.



## **Artículo 10. Licencia con sueldo.**

La Dirección de la empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten licencias sin pérdida de retribuciones por los siguientes motivos:

- a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho: 20 días
- b) Por nacimiento de hijo: 4 días
- c) Por Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del conyugue, pareja de hecho, padre, madre, hijos y hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días ampliables a 4 cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- d) En el caso de tener que asistir a exámenes de enseñanza oficial, en cualquiera de los ciclos y con la acreditación correspondiente hasta un máximo de 3 días anuales.
- e) Traslado del domicilio habitual: 2 días.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter Público y personal: 1 día.
- g) Hasta cuatro días al año para asuntos propios, a fin de atender las necesidades personales. Dichos días se disfrutarán siempre que se preavise con seis días de antelación, sin necesidad de justificación, Salvo pacto en contrario que prevalece siempre, no se disfrutarán en días de trabajo situados entre dos festivos, no serán acumulables entre si y no podrán ser utilizados por más de un empleado del mismo departamento.

En el caso de enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, hijos o hermanos el trabajador podrá solicitar a la Dirección de la empresa la modificación del periodo vacacional que tuviera previamente fijado.

## **Artículo 11. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la legislación o por la elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese del cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de seis meses, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a seis años. El trabajador podrá a su





vez, solicitar prórroga de la excedencia solicitada, dentro de los límites y plazos establecidos, siempre que lo comunique con la antelación de un mes dentro del periodo solicitado. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde la finalización del anterior.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por un máximo de seis años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de este o desde su adopción. En estos casos de excedencia por maternidad/paternidad se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo con idéntica categoría profesional y jornada, computándose el periodo de excedencia a efectos de antigüedad.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

### **Artículo 12. Permisos y licencias por maternidad y paternidad.**

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

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

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

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitarán a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.





Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho, si reúne los requisitos legalmente previstos a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

### **Artículo 13. Estructura salarial.**

Las retribuciones en el periodo 1 Enero al 31 Diciembre del año 2008 son las que figuran en el articulado de este Convenio Colectivo para cada categoría profesional computada a jornada completa. Los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en el periodo comprendido entre el 1 Enero y el 31 Diciembre del año 2008 en un 5%.y para el resto de los años de vigencia hasta el 2012 el IPC habido más un punto. La masa salarial bruta de los trabajadores que componen la plantilla adscrita a los servicios de cafetería y restauración del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz está compuesta por el Salario Base, complemento de antigüedad, la garantía personal quien la tuviera, las gratificaciones extraordinarias, el plus convenio, y el plus de asistencia quien lo perciba, las horas nocturnas, las horas extraordinarias y la retribución de los festivos trabajados. Todos estos conceptos, por su naturaleza y esencia de retribución a la prestación laboral, integrarán la base de cotización a la Seguridad Social. Las revisiones salariales que se pacten en el futuro, entre la representación de la empresa adjudicataria del servicio y los representantes del personal, incidirán en la totalidad de los conceptos relacionados salvo acuerdo expreso excluyente de alguno o algunos de dichos conceptos.

### **Artículo 14. Salario base.**

Se establece un Salario Base mínimo de Seiscientos Euros mensuales (874.73 Euros/mes) que percibirán los trabajadores contratados en formación a jornada completa y siempre que su edad sea igual o inferior a 18 años. El Salario Base correspondiente a las restantes categorías profesionales durante el año 2008 es el que a continuación se relaciona:

Encargado General:	985,05
Euros	





1º Encargado: Euros	971,05
2º Encargado: Euros	953,03
Cocinero/Dependen diente/Cajero: Euros	939,14
Ayudante:	928,05 Euros
Limpiador:	874,73 Euros

### **Artículo15. Complemento antigüedad. Garantía personal.**

Los trabajadores adscritos a los servicios de cafetería y restauración del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz con contrato laboral indefinido y que hayan ingresado en la empresa antes del 1 Enero 1996 percibirán un complemento salarial de antigüedad en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias idéntico en su cuantía con independencia de la fecha de ingreso y de la categoría profesional que tengan reconocida y que ascenderá, durante los cinco años de vigencia del Convenio Colectivo.

Los trabajadores que con anterioridad al 1 Enero 2000 vinieran percibiendo una suma superior en concepto de complemento de antigüedad y garantía personal mantendrán la misma hasta su absorción por el complemento de antigüedad calculado como antecede. La diferencia entre el complemento de antigüedad establecido en el presente Convenio Colectivo y la que se viniera percibiendo se consignará en la nómina como garantía personal.

### **Artículo 16. Plus convenio.**

En concepto de Plus Convenio, de carácter salarial y consolidable y que retribuye la flexibilidad horaria pactada, se percibirán en el periodo comprendido entre el 1 Enero del 2008 y el 31 Diciembre del año 2008 las siguientes cantidades en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias. Este Plus se incrementará en los siguientes años de vigencia del Convenio, con la subida que sea de aplicación al resto de los conceptos económicos.

Encargado General: Euros	154,94
1º Encargado: Euros	149,94



2º Encargado: Euros	146,61
Cocinero/Dependiente/Cajero: Euros	141,61
Ayudante: Euros	58,31
Limpiador: Euros	40,63

#### **Artículo 17. Plus nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base en cómputo anual. El personal contratado en la empresa a partir del 1 Enero 1996 percibirá este complemento salarial a partir de las 00'00 horas. Para calcular el valor hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo se empleará la siguiente fórmula:  $SH = (\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Garantía Personal}) \times 15$

1.800 horas

#### **Artículo 18. Plus asistencia.**

Los trabajadores adscritos a los servicios de cafetería y restauración del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz con contrato laboral indefinido y que tengan las categorías profesionales de Encargado de Primera y Segunda que no ejerzan sus funciones, Cocinero, Dependiente, Cajero, Ayudante Cocinero, Ayudante Dependiente, Auxiliar Caja y Auxiliar Administrativo percibirá un plus por la asistencia al trabajo de carácter salarial y consolidable ascendente 73,87 Euros mensuales. El plus de asistencia se percibirá en las tres pagas extraordinarias y en las vacaciones si bien en estos casos su cuantía será proporcional a los días en que se haya trabajado en el periodo de devengo de las gratificaciones extraordinarias y las vacaciones.

#### **Artículo 19. Pagas extraordinarias.**

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias con devengo anual, con carácter salarial y consolidable y cuyo abono se efectuará los días 15 o inmediato anterior de los meses de Julio, Octubre





y Diciembre. El importe de las pagas extraordinarias estará compuesto por el Salario Base, el complemento de antigüedad, la garantía personal, y el Plus de asistencia quien los tuviera así como el Plus Convenio. A los trabajadores con contrato temporal se les prorrateará mensualmente el importe de sus pagas extraordinarias.

#### **Artículo 20. Plus transporte.**

Tendrán derecho a percibir el Plus de Transporte de carácter extrasalarial, no consolidable y en cuantía de 7,07 Euros por día efectivo de trabajo, todos los trabajadores de la empresa sin distinción de domicilios ni categorías profesionales. En el periodo vacacional se abonará la media resultante de lo percibido como Plus de Transporte en los tres últimos meses.

#### **Artículo 21. Uniformidad.**

En caso de que la ropa utilizada sea el uniforme clásico de la hostelería y no se facilite por la empresa se abonará por dicho concepto la cantidad de 18'90 Euros mensuales durante doce meses. En los casos en que la empresa entregue los uniformes o ropas este consistirá en dos equipos, uno de verano y otro de invierno de cada año natural, así como, al menos, dos pares de zapatos y corbata, debiendo utilizar únicamente tales prendas durante el trabajo.

#### **Artículo 22. Revisión salarial.**

En el caso de que el IPC establecido por el INE u organismo competente registrara a 31 Diciembre del año 2008 un incremento superior del IPC habido en el año 2007(4.20%) se efectuará la revisión salarial de dicho exceso aplicable a la tabla salarial vigente ese año 2008, y así mismo a todos los conceptos económicos, a excepción de lo establecido en el Art. 27 (Seguro Colectivo), con carácter retroactivo desde el primero de Enero de 2008.

De igual manera en el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el INE, exceda a 31 de Diciembre de los siguientes años de vigencia 2009, 2010, 2011,2012, del IPC habido en los años anteriores, se efectuará una revisión salarial de dicho exceso aplicable a las tablas salariales vigentes y a todos los conceptos económicos a excepción del Art.27 (Seguro Colectivo), con carácter retroactivo desde primero de Enero de los respectivos años.

#### **Artículo 23. Forma de pago y anticipos.**

El pago se efectuará dentro de la jornada laboral y en el periodo comprendido entre los días 1 a 5 inmediatamente posterior al mes vencido que fuera objeto de pago.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipo a cuenta de lo ya



trabajado en los días y por las cuantías porcentuales que se relacionan a continuación.

Día 10: 30% de su salario líquido y 10% paga extraordinaria más próxima.

Día 20: 30% de su salario líquido y 10% paga extraordinaria más próxima.

No podrán solicitar anticipos los trabajadores que adeuden cantidades líquidas a la empresa por cualquier concepto, los que hayan sido sancionados por faltas graves o muy graves en los seis meses anteriores y los que en los tres meses anteriores a su solicitud hayan faltado al trabajo más del 50% de los días que le corresponden excepto que dicha ausencia lo haya sido por vacaciones, accidente de trabajo o licencias retribuidas.

#### **Artículo 24. Recibos salariales.**

La empresa queda obligada a entregar a sus trabajadores, en el momento de abonarles sus salarios, un recibo del modelo oficial, en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

Datos identificativos de la empresa, categoría profesional y datos personales del trabajador.

El periodo de tiempo que se paga así como la cantidad total y real de euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Los recibos de salarios se tienen que referir a meses naturales completos.

#### **Artículo 25. Complementos en caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo.**

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo la empresa se obliga desde el primer día de la baja, a complementar las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización del último mes trabajado.

#### **Artículo 26. Auxilio de viudedad.**

La empresa se obliga a abonar la cantidad de Tres mil Euros (3.000 Euros) a la viuda, hijos menores de edad o mayores minusválidos de aquellos trabajadores con un mínimo de seis años de antigüedad que fallezcan mientras su relación laboral esté vigente.

#### **Artículo 27. Seguro colectivo.**

La empresa se obliga a concertar un seguro colectivo para los trabajadores

indefinidos, asumiendo el coste total de las primas y que cubra las siguientes contingencias:

Seis mil Euros (6.000 Euros) de capital para el caso de muerte por cualquier causa.

Siete mil diez Euros (7.010 Euros) de capital para el caso de Invalidez Permanente y Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez cualquiera que fuera su causa.

Doce mil Euros (12.000 Euros) de capital para el caso de muerte por accidente.

Dieciocho mil Euros (18.000 Euros) de capital para el caso de muerte por accidente de circulación. Estas cantidades aseguradas entrarán en vigor el 1 Enero 2008 y su cuantía permanecerá hasta el 31 de Diciembre del año 2008.

A partir de Primero de Enero del 2009 y hasta el 31 de Diciembre del 2010, se establecen los siguientes capitales. Siete mil doscientos cincuenta Euros (7.250 Euros) de capital para el caso de muerte por cualquier causa.

Ocho mil doscientos cincuenta Euros (8.250 Euros) de capital para el caso de Invalidez Permanente y Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez cualquiera que fuera su causa.

Catorce mil quinientos Euros (14.500 Euros) de capital para el caso de muerte por accidente. Veintiún mil setecientos cincuenta mil Euros (21.750 Euros) de capital para el caso de muerte por accidente de circulación.

A partir de Enero del 2011 y hasta Diciembre del 2012, se establecen los siguientes capitales. Ocho mil quinientos Euros (8.500 Euros) de capital para el caso de muerte por cualquier causa.

Nueve mil setecientos cincuenta Euros (9.750 Euros) de capital para el caso de Invalidez Permanente y Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez cualquiera que fuera su causa.

Diecisiete mil Euros (17.000 Euros) de capital para el caso de muerte por accidente.

Veinticinco mil quinientos Euros (25.500 Euros) de capital para el caso de muerte por accidente de circulación.

La empresa solo vendrá obligada al pago del Seguro Colectivo en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza.

#### **Artículo 28. Premio de natalidad.**



Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por el INSS o por cualquier otro Organismo Oficial, se crea un premio de Ciento veinte Euros (120 Euros) por el nacimiento de cada hijo, teniendo derecho al mismo los trabajadores que lleven más de seis años al servicio de la empresa.

### **Artículo 29. Jubilación.**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo la empresa abonará a los trabajadores con contrato indefinido que se jubilen o pasen a situación de Invalidez en grado de Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total los premios que a continuación se relacionan variables según la edad del trabajador:

65 años	901 Euros.
64 años	1.502 Euros.
63 años	2.404 Euros.
62 años	3.606 Euros.
61 años	4.808 Euros.
60 años.	6.010 Euros.

Dichos premios, que no sufrirán modificación en su cuantía durante la vigencia del Convenio Colectivo, solo se abonarán a los trabajadores que ingresaron en la empresa antes del 1 Enero de 1996. En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por pasar a situación de Invalidez la cuantía del premio ascenderá a Mil Euros (1000 Euros).

### **Artículo 30. Ayuda por estudios.**

Se abonará por este concepto a los trabajadores con contrato indefinido la cantidad de 80 Euros mensuales a todo trabajador que acredite con la documentación correspondiente la realización de estudios oficiales.

### **Artículo 31. Otras ayudas de carácter social.**

La empresa abonará en el mes de Septiembre a los trabajadores con hijos menores de 23 años que convivan con el mismo la cantidad de 50 Euros por hijo en concepto de gastos de matrícula, transporte y material escolar siempre que se acredite la matriculación de los hijos en estudios de carácter oficial. Dicha cantidad, de carácter extrasalarial y no consolidable, se abonará solo en el mes de Septiembre y permanecerá fija durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.





### **Artículo 32. Seguridad e higiene en el trabajo.**

Los firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a cumplir escrupulosamente la Ley 31/1995 de 8 Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales así como la normativa que la desarrolla. En este sentido se crea la figura del Delegado de Prevención que será elegido entre los representantes del personal según dispone el artículo 35 de dicha Ley y que tendrá las competencias y facultades previstas asimismo en la norma indicada. Se evitará la adscripción de los operarios a puestos de trabajo cuyas condiciones repercutan negativamente en su salud. La Dirección de la empresa se obliga a proporcionar a los trabajadores los medios materiales necesarios para desempeñar sus funciones en condiciones que no pongan en peligro su salud o integridad física.

### **Artículo 33. Condiciones sindicales.**

Los trabajadores, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonado en caso de negativa, podrá reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos de derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.

La constitución o apoyo por parte del empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.

Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán durante la vigencia de este Convenio de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con la justificación debida, pudiendo ser acumuladas dichas horas trimestralmente.

Si existiera más de un representante elegido, éstos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente establecidos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el que expresara con claridad la orden del descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la



cuota, así como el número de cuenta corriente o ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antes dichas declaraciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario.

El empresario entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

#### **Artículo 34. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa que deberá ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas, aplicables. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la empresa debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se les ordenen dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal así como el cuidado y limpieza de las máquinas, mobiliario, menaje y dependencias que estén a su cargo durante la jornada de trabajo. Los incumplimientos de los trabajadores en estas materias serán motivo de sanción disciplinaria. El consumo de bebidas alcohólicas y de tabaco mientras se presta servicio al público será motivo de sanción disciplinaria y considerada como falta muy grave. Igual consideración tendrán los insultos y altercados entre trabajadores y la falta de aseo o corrección en el vestir. La reincidencia en los tres meses siguientes podrá ser causa de despido disciplinario.

#### **Artículo 35. Absentismo.**

Ambas partes acuerdan que cuando el absentismo supere la cifra del 4% anual se negociaran formas que lo penalicen con el objeto de reducirlo al máximo. En dicha negociación, que se llevará a cabo en el seno de la Comisión Paritaria, se seguirán los siguientes criterios básicos:

Delimitación de las causas concretas que generan absentismo.

Relación de trabajadores con un índice de absentismo superior al 4% anual.

Campaña de divulgación e información entre todos los trabajadores sobre los efectos negativos del absentismo.

Incentivación económica a aquellos trabajadores con índice de absentismo inferior a la media.

#### **Artículo 36. Revisión médica.**

Los trabajadores tendrán derecho con carácter anual a una revisión médica de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional que incluya un examen





general sobre su estado de salud y un examen específico adecuado a las características y riesgos de la sección o puesto de trabajo desempeñado habitualmente. Los resultados del examen médico se entregarán al trabajador. A requerimiento de la empresa el trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal deberá presentarse y ser examinado por los servicios médicos de la Mutua a fin de verificar y comprobar el estado y evolución de su enfermedad.

### **Artículo 37. Selección de personal. Empleo preferencial.**

A la Dirección de la empresa, oída la representación legal de los trabajadores, les corresponde en exclusiva establecer los procedimientos de selección de personal más adecuados para cubrir las vacantes que, de forma definitiva o temporal, se produzcan. En igualdad de condiciones profesionales tendrán un derecho preferente para su ingreso en la empresa los trabajadores que:

Hubiesen desempeñados o desempeñasen con un contrato temporal funciones propias de la categoría profesional a cubrir en la empresa.

Los hijos de los trabajadores en activo de la empresa, que acrediten una experiencia profesional mínima de doce meses en el ramo de la hostelería.

### **Artículo 38. Periodo de prueba.**

Los ingresos de los trabajadores se consideran hechos a título de prueba siempre que así conste por escrito en el respectivo contrato. El periodo de pruebas no podrá exceder en ningún caso de la siguiente escala: Personal técnico y administrativo: Dos meses. Resto del personal: Quince días.

Durante el periodo de prueba el trabajador y la empresa podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización. El trabajador que haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, estará exento del periodo de prueba.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el periodo de prueba en la antigüedad del trabajador.

### **Artículo 39. Contrato indefinido.**

La empresa se compromete a cubrir los puestos de trabajo de su plantilla que tengan asignadas funciones en esencia permanentes con empleados contratados por tiempo indefinido ya sean a jornada completa o a tiempo parcial. El régimen



de estos contratos será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas laborales complementarias. Ambas partes, en uso del principio de autonomía de la voluntad, pueden especificar libremente en las cláusulas contractuales los supuestos de crisis empresarial o las razones organizativas, técnicas o de producción que facultarían a la empresa para extinguir el contrato de trabajo en aplicación del artículo 52c) del Estatuto de los Trabajadores fijando incluso la indemnización a percibir que no podrá ser inferior a la preceptuada legalmente.

#### **Artículo 40. Contratos formativos.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria con las siguientes modificaciones:

Se podrán concertar con trabajadores de 16 a 20 años de edad, ambos inclusive, que no tengan cualificación laboral, es decir que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

No se podrán concertar más de dos contratos de formación simultáneamente.

La duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato de formación que no hubiere agotado el plazo máximo de dos años podrán ser contratados nuevamente por la empresa con un contrato de formación por el tiempo que reste hasta los dos años.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo establecerá que puestos de trabajo o categorías profesionales pueden ser objeto de este contrato de formación.

Los tiempos dedicados a la formación teórica serán como mínimo del 20% de la jornada prevista como máxima en el presente Convenio Colectivo. Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado el curso de formación profesional ocupacional adecuado a dicho puesto de trabajo objeto del contrato.

A la terminación del contrato de formación los trabajadores que no se incorporen a la plantilla de la empresa percibirán una indemnización de un día de salario por cada tres meses trabajados.

#### **Artículo 41. Contratos temporales.**

En lo referente a la regulación de los contratos temporales (eventual por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado o interinidad) ya sean a jornada completa o tiempo parcial de estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria con las siguientes





modificaciones:

Los contratos temporales, con excepción del contrato de interinidad, no podrán superar el 25% del total de la plantilla.

La empresa preavisará por escrito y con quince días de antelación la terminación de cualquier contrato de duración determinada superior a treinta días. El incumplimiento del preaviso dará lugar a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día no preavisado.

Se establece, para casos de extinción de contratos temporales, las indemnizaciones siguientes:

Un día de salario global por mes de trabajo para los contratos temporales superiores a un año.

Dos días de salario global por mes de trabajo para los contratos temporales de hasta un año de duración.

Se excluye de este sistema indemnizatorio los contratos fijos discontinuos y los contratos temporales de duración inferior al mes.

La empresa remitirá a los representantes del personal y a la Comisión Paritaria copia de todos los contratos temporales, de formación, en prácticas y a tiempo parcial que haya suscrito.

#### **Artículo 42. Niveles y categorías.**

Los grupos y categorías profesionales en los que se encuadran, según las funciones que desempeñan, los trabajadores que prestan sus servicios en la Cafetería del Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz son los definidos en los artículos 11 y siguientes del Acuerdo Estatal 2005-2009 del sector de Hostelería publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 24 Abril 2003. Con objeto de matizar y desarrollar las funciones propias de cada categoría profesional la Comisión Paritaria elaborará, en el plazo máximo de un año desde la firma del Convenio Colectivo, el correspondiente Reglamento de Régimen Interno.

#### **Artículo 43. Finiquito.**

La empresa se obliga a facilitar al trabajador que cese en la prestación de sus servicios copia del recibo de finiquito con una antelación mínima de tres días hábiles a su firma con objeto de que pueda solicitar el asesoramiento que estime oportuno. La copia del finiquito se remitirá con la representación legal de los trabajadores en la empresa. El trabajador antes de proceder a la firma del finiquito, podrá exigir la presencia del representante legal de los trabajadores en



la empresa.

#### **Artículo 44. Cese voluntario plazo de preaviso.**

El periodo de preaviso en los ceses voluntarios de los trabajadores de la empresa se acuerda de la siguiente forma:

Treinta días para los Encargados de Primera y Encargados de Segunda. Quince días para el resto del personal que no se especifica anteriormente.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar, en la liquidación del mismo, el importe del salario global de un día por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo recibido el preaviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos así como los días trabajados, hasta la finalización del preaviso señalado.

#### **Artículo 45. Régimen disciplinario.**

La Comisión Paritaria especificará, en el Reglamento de Régimen Interior que se debe elaborar, el régimen disciplinario de faltas y sanciones que respetará los principios de proporcionalidad, tipicidad y legalidad así como las garantías constitucionales que rigen en todo procedimiento sancionador. Hasta que se elabore dicho Reglamento de Régimen Interior será aplicable lo dispuesto en el Acuerdo laboral estatal 2005-2009 para el Sector de Hostelería.

#### **Artículo 46. Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en la empresa, estará compuesta por dos representantes de la empresa y otros tantos trabajadores elegidos por y entre los Delegados de Personal de la empresa. La Comisión Paritaria se constituirá formalmente en el plazo de treinta días a partir de la firma del Convenio Colectivo. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

Interpretación del Convenio Colectivo.

Elaboración y aprobación del Reglamento de Régimen Interno.

Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

Información y seguimiento en la contratación del Seguro Colectivo.

Vigilancia en el control de la contratación temporal.

Adopción de medidas para disminuir el absentismo y para penalizar a los trabajadores reincidentes.

La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, proceder en consecuencia. Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la misma y se enviará a los interesados la Resolución por escrito en el plazo máximo de diez días hábiles desde su adopción. En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria se enviará el Acta de la reunión a los interesados en el plazo de diez días hábiles, recogiendo en dicha Acta la posición de cada parte con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la Jurisdicción Laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. La dirección de la Comisión Paritaria se fija en Avda. Ana de Viya nº21 de Cádiz y se reunirá como mínimo una vez al trimestre.

#### INDICE.

Ámbito Funcional	Artº.1
Ámbito Temporal	Artº.2
Condiciones más beneficiosas	Artº.3
Derecho supletorio	Artº 4
Horario de trabajo	Artº.5
Horas extraordinarias	Artº.6
Descanso semanal	Artº. 7
Fiestas trabajadas	Artº. 8
Vacaciones	Artº. 9
Licencia con sueldo	Artº.10
Excedencias	Artº.11
Licencia por maternidad	Artº.12
Estructura salarial	

			Artº.13	
Salario				Base
			Artº.14	
Complemento	antigüedad.	Garantía	Personal	
		Artº.15		
Plus		Convenio		
			Artº.16	
Plus		Nocturnidad		
			Artº.17	
Plus		Responsabilidad		
				Artº.18
Plus				Asistencia
			Artº.19	
Pagas		extraordinarias		
				Artº.20
Plus		Transporte		
			Artº.21	
Uniforme				Artº.22
Revisión		salarial		
			Artº.23	
Forma	de	pago	y	anticipos
				Artº.24
Recibos		salariales		
			Artº.25	
Complementos	en	caso	de	Incapacidad Temporal
		Artº.26		
Auxilio	de		viudedad	
			Artº.27	
Seguro				Colectivo
			Artº.28	



Premio de natalidad	Artº.29
Jubilación	Artº.30
Ayuda por estudios	Artº.31
Otras ayudas de carácter social	Artº.32
Seguridad e higiene en el trabajo	Artº.33
Condiciones sindicales	Artº.34
Organización del trabajo	Artº.35
Absentismo	Artº.36
Revisión médica	Artº.37
Selección de personal, empleo preferencial	Artº.38
Periodo de prueba	Artº.39
Contrato indefinido	Artº.40
Contratos formativos	Artº.41
Contratos temporales	Artº.42
Niveles y categorías	Artº.43
Finiquito	Artº.44
Cese voluntario plazo de preaviso	Artº.45
Régimen disciplinario	Artº.46
Comisión Paritaria	Artº.47

