CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE HOSTELERIA Y TURISMO 2010.

Título I. Normas estructurales.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. y el Sindicato Provincial de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Federación Provincial de Hostelería y Turismo de ASEMPAL y la Asociación de Hostelería de Almería (ASHAL), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Título II. Condiciones generales.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que estén o puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 4. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo precedente. Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos:

a) El personal que preste sus servicios en coches-cama, o coches-restaurante de ferrocarriles.

b) El personal que preste sus servicios en establecimientos dependientes

directamente de la Administración Militar.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Provincia de Almería.

Artículo 6. Vigencia, duración, atrasos y prórroga.

El Convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el B.O.P., si bien los conceptos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde 1º de enero de 2010.

La duración será de UN AÑO, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2010.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio, se podrán hacer efectivos por las empresas en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio en el B.O.P.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de UN MES con respecto a la fecha de su terminación. Se realizará por escrito a la Autoridad Laboral competente y a la otra parte.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 7. Compensaciones y absorciones.

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores, que fijadas por disposición legal, Convenio Colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las pactadas en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se compromete a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Título III. Comisión paritaria.

Artículo 10. Comisión Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros.

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

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 11. Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su

intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

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

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

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

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

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

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

Título IV. Contratación.

Artículo 12. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Artículo 13. Provisión de vacantes, ascensos y preferencias para el

ingreso en la plantilla.

Cuando haya que cubrir una vacante surgida en la empresa y exista en la misma un sólo aspirante que ostente título adecuado a la categoría de dicha vacante, pasará a cubrirla automáticamente. En el caso de existencia de varios trabajadores de la empresa que ostenten igual título, pasará a cubrir la vacante el de mayor cualificación, atendiendo a su formación, méritos y antigüedad.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa, se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Preferencias.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado de duración determinada y el aprendiz poseedor de un título de suficiencia expedido por la Escuela de Formación Profesional legalmente reconocida a satisfacción de aquélla.

Artículo 14. Periodo de prueba y plazo de preaviso.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no excederá para los grupos profesionales incluidos en el anexo del Convenio de los periodos que a continuación se establecen:

· Quince días laborables para los trabajadores pertenecientes al grupo sexto.

· Un mes para el personal incluido en el grupo quinto.

· Dos meses para el personal del grupo cuarto.

· Para el personal incluido en los grupos segundo y tercero, será de tres meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto.

· Seis meses para el grupo primero.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto lo derivado de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo

de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, salvo pacto en contrario.

Plazo de Preaviso. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación de, al menos, siete días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiéndose recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 15. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Los trabajadores eventuales que hayan prestado servicios para una misma empresa y en el mismo puesto de trabajo durante tres periodos consecutivos adquirirán la condición de fijos-discontinuos.

Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser convocados a partir de 1 de marzo y antes del 1de junio de cada año.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad.

Artículo 16. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Título V. Clasificación profesional.

Artículo 17. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales del personal afectado por el presente Convenio son las que figuran en el Anexo I del mismo, que regirá también a efectos de salario.

Título VI. Normas generales sobre prestación del trabajo.

Artículo 18. Trabajos de superior o inferior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un periodo superior a cuatro meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que nunca será superior a cuatro meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19. Movilidad geográfica.

El traslado, en los términos establecidos en el artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, causará en favor de los trabajadores afectados el derecho a percibir una compensación por gastos.

La compensación a que se refiere el apartado anterior, comprenderá:

- La cantidad equivalente a dos mensualidades de salario base. Dicha cantidad le será hecha efectiva al trabajador, con carácter inmediato a su traslado efectivo.

- Los gastos de viaje propios y los de sus familiares a su cargo, así como los de transporte del mobiliario y enseres, que les serán hechos efectivos previa su justificación.

Cuando el viaje se efectúe con vehículo propio, los gastos se abonarán a razón de 0,23 euros por Km. recorrido, desde la localidad de origen a la de destino.

- Cualquier otro gasto que el trabajador considere que se deriva del traslado, previa la oportuna justificación. A falta de acuerdo entre las partes, se estará a lo que resuelva la Comisión Paritaria, conforme al procedimiento previsto en el artículo 11 del presente Convenio.

En caso de desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos propios de viaje, en los términos establecidos para el traslado, así como a percibir la cantidad de 23,41 euros diarios, en concepto de dieta.

Cuando la manutención y el alojamiento sean facilitados por la empresa no se devengará cantidad alguna en concepto de dieta.

Cuando sólo le sea facilitada la manutención o el alojamiento, tendrá derecho a percibir, en concepto de dieta, la cantidad de 11,71 euros diarios.

Título VII. Jornada de trabajo, permisos, licencias y excedencias.

Artículo 20. Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 21. Descanso semanal.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos que se disfrutarán de forma rotativa.

No obstante, el descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no rotativa, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y los trabajadores afectados, teniendo dicho pacto carácter revocable a instancia del trabajador, previo aviso de, al menos, un mes a la fecha de sus efectos, no afectando en ningún caso a los derechos de rotación de los otros trabajadores.

Con independencia de lo anteriormente establecido, se respetará cualquiera otra fórmula a la que, sin detrimento del descanso mínimo establecido, prestase su consentimiento el trabajador, quién podrá contar con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores en la empresa. La fórmula que se

pactase lo sería en relación con el medio día más de descanso establecido en el presente Convenio, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo semanal.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá que el descanso mínimo semanal será de un día y medio a la semana, o un día en una semana y dos días la siguiente, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, respetándose, en todo caso, las actuales condiciones de cada una de las empresas.

Artículo 22. Tiempo de comida.

La duración del tiempo dedicado a la comida será de 25 minutos. Este tiempo tendrá la consideración de trabajo efectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

Artículo 23. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no substituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

d) Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, que no podrá coincidir con su descanso semanal.

Artículo 24. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 25. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se señala:

a) Por matrimonio del trabajador, quince días.

b) Por nacimiento de hijo o fallecimiento o enfermedad grave (hospitalización o intervención quirúrgica) de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días si el suceso ocurre dentro de la provincia en que se encuentra el centro de trabajo, ampliables a tres días más si el suceso acaece fuera de dicha provincia. En este último supuesto, el trabajador, siempre que a ello opte y en los términos que se lo comunique a la empresa anticipadamente, podrá disfrutar de los días de licencia de forma alterna.

c) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por traslado de domicilio habitual y matrimonio de hijos, un día.

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

f) Por el tiempo necesario que requiera el trabajador para concurrir a exámenes en centros de formación académica, profesional o social, siendo retribuidos los quince primeros días que al año se consuman por este concepto, no retribuyéndose el resto.

Artículo 26. Días por asuntos propios.

Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta un máximo de tres días al año, para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal del trabajador.

Para determinar los días de asuntos propios que pudieran corresponder al trabajador, se estará a las normas siguientes:

· El trabajador con contrato de tres meses de duración podrá disfrutar de un día por asuntos propios.

· Cuando el contrato sea de seis meses de duración, el trabajador podrá disfrutar de dos días por asuntos propios.

· Siempre que el contrato supere los seis meses de duración, el trabajador podrá disfrutar de tres días por asuntos propios.

En todo caso, el trabajador deberá llevar un mes trabajado para poder disfrutar de los días por asuntos propios que pudieran corresponderle.

Para su disfrute, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos, 72 horas.

Artículo 27. Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con

independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En este supuesto, la empresa completará la prestación económica por maternidad que se tenga derecho a percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante el período de descanso por maternidad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo

45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos,

cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el aparatado a).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 28. 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 de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Igualmente le será concedida la excedencia forzosa a aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

El reingreso deberá ser solicitado, en ambos casos, en el término de un mes al finalizar el desempeño del cargo.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En caso de que la excedencia se hubiera concertado por una duración inferior al plazo máximo previsto en el párrafo anterior, podrá prorrogarse, por una sola vez, siempre que se preavise a la empresa con dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del período inicialmente acordado, cuando el plazo sea de hasta un año, y con seis meses de antelación, en los demás casos.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la

empresa.

Artículo 29. Excedencia especial por matrimonio.

Todo el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de un mes, con ocasión y por causa de su matrimonio, avisando a la empresa con, al menos, treinta días de antelación a la fecha del mismo, y sin remuneración de ningún tipo.

En lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo precedente.

Título VIII. Régimen económico.

Artículo 30. Salario base.

El salario base y garantizado se establece para cada trabajador del sector con arreglo a su categoría profesional y será el que a continuación se detalla, en la correspondiente tabla de salarios:

NIVEL	EUROS/MES
I	1051,31
II	984,89
III	947,94
IV	911,17
V	873,88
VI	602,79

Complementos salariales personales.

Artículo 31. Antigüedad.

Con la finalidad de fomentar la vinculación del personal con la empresa, se establecen aumentos periódicos del salario por tiempo de servicio en la propia empresa.

Dicho aumento, que no tendrá carácter acumulativo, será de aplicación al personal regido por el presente Convenio y tendrá las cuantías siguientes:

· 3% sobre el salario garantizado del presente Convenio, al cumplirse tres años efectivos de servicio a la empresa.

· 8% al cumplirse los seis años.

· 16% al cumplirse los nueve años.

· 25% al cumplirse los catorce años.

· 38% al cumplirse los diecinueve años.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la del ingreso en la empresa.

Complementos salariales de puesto de trabajo.

Artículo 32. Nocturnidad (trabajos específicamente nocturnos).

Atendiendo a que por las especiales características del sector parte de la jornada laboral puede realizarse durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, el personal que realice, al menos, cincuenta y cinco horas mensuales de su jornada laboral durante el indicado periodo, percibirá un complemento de puesto de trabajo de 100,48 euros mensuales.

De otra parte, quienes realicen un número inferior de horas dentro del citado periodo, percibirán la cantidad de 1 euro por hora trabajada en el repetido periodo nocturno.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de una condición más beneficiosa, la cual subsistirá para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándola.

Complementos salariales de calidad o cantidad de trabajo.

Artículo 33. Horas Extraordinarias.

Durante toda la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, fijada de acuerdo con el artículo 20 del presente Convenio, se abonarán a razón de 10,08 euros por hora extraordinaria trabajada o, previo acuerdo de las partes, podrán ser compensadas por descansos, si bien la compensación en descanso lo será en un 150% del tiempo equivalente trabajado.

Si fuese necesario prolongar la jornada laboral en forma excepcional y no excediendo de una hora, por necesidades de servicio, los trabajadores cuidarán de que estas necesidades queden cubiertas retribuyéndose este periodo de tiempo como horas extraordinarias.

Las empresas que presten o puedan prestar servicios de bodas, banquetes, galas y similares, pactarán con sus trabajadores el tratamiento de las horas extraordinarias que sean necesarias para realizarlo. El pacto se celebrará anualmente y se reflejará por escrito; en él se recogerán los trabajadores afectados, la obligatoriedad de prestarlas y su retribución o compensación por descanso, en los términos previstos en el párrafo primero del presente artículo. El incumplimiento del pacto constituirá falta grave y podrá ser sancionada por la empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Horas Estructurales.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Artículo 34. Camas supletorias y sofás camas.

Durante los meses de mayo a septiembre, los trabajadores que, como tarea añadida a la que conforma con carácter habitual el contenido de su prestación laboral, se les asigne la realización de camas supletorias o sofás camas, tendrán derecho a percibir la cantidad de 25,20 euros mensuales.

Artículo 35. Minibares.

Los trabajadores que, como tarea añadida a la que conforma con carácter habitual el contenido de su prestación laboral, tengan encomendada la reposición, revisión y vigilancia de los minibares, tendrán derecho a percibir la cantidad de 44,21 euros mensuales.

Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, que recibirá los días 15 de julio y 20 de diciembre, devengándose semestralmente y siendo su cuantía, para cada una de ellas, del salario base que el presente Convenio señala para cada nivel profesional, mas la antigüedad que cada trabajador tenga acreditada.

Paga de Abril.

Se establece con carácter obligatorio una gratificación extraordinaria para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, consistente en el abono de la cantidad a que ascienda la suma de 30 días del salario base que el presente

Convenio señala para cada nivel profesional mas la antigüedad que cada trabajador tenga acreditada, que será hecha efectiva a prorrata, en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

Complementos salariales en especie.

Artículo 37. Manutención.

Los trabajadores de servicio de los establecimientos en que se sirvan comidas, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

Este complemento en especie podrá sustituirse, a petición escrita del trabajador, mediante la entrega de la cantidad de 35,87 euros mensuales.

Artículo 38. Alojamiento.

En las empresas que realicen actividades de alojamiento en zonas turísticas, cualquiera que sea la clase de establecimiento, los trabajadores que presten sus servicios en la sección de pisos, tendrán derecho a que se les facilite alojamiento adecuado, pudiendo la empresa librarse de esta obligación mediante la oportuna compensación a metálico, cuya cuantía se fija en 8,93 euros mensuales. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas con respecto a las pactadas en este artículo, por lo que subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

Indemnizaciones no salariales.

Artículo 39. Suplidos (Plus de transporte).

Se establece un plus por dicho concepto de 80,64 euros mensuales para todas las categorías profesionales.

Estas cantidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.2 del R.D. Leg. 1/1995, no tendrán la consideración de salario, por lo que estarán excluidas de la base de cotización a la Seguridad Social, según lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 40. Desgaste de útiles o herramientas.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores los útiles o herramientas necesarias para sus trabajos. Dichas herramientas sólo podrán ser utilizadas dentro de las instalaciones de las empresas y durante la jornada laboral.

Artículo 41. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar, en todo caso, a su personal dos

uniformes o ropa de trabajo y un calzado adecuados a la función que se les encomiende, caso contrario, transcurridos tres meses desde la fecha en que debió proporcionársele, el trabajador advertirá a la Empresa de tal circunstancia, procediendo a su adquisición si en el plazo de una semana no se le facilitan, siéndole abonado su importe, previa presentación de la correspondiente factura.

La duración de las prendas será la siguiente:

· Uniformes (smoking y similares): dos años.

· Resto de las prendas, incluido el calzado: un año.

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

Ayudas y seguros.

Artículo 42. Ayuda por enfermedad o accidente.

En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba el 100% del salario base, más su antigüedad. Este complemento se abonará desde el décimo día, a contar desde la fecha de la baja, al catorceavo mes, ambos inclusive, como máximo.

En los casos de intervención quirúrgica o accidente de trabajo, esta ayuda la percibirá el trabajador desde el mismo día de la baja y hasta su alta médica.

Será necesario el transcurso de un periodo de seis meses contados a partir de la última alta médica para poder acogerse nuevamente a este complemento.

Se computarán como tiempo efectivamente trabajado, a todos los efectos, los periodos de I.T. derivados de enfermedad o accidente.

Artículo 43. Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento del trabajador o trabajadora, por causa de muerte natural o accidente de trabajo, la empresa concederá a sus derechohabientes una ayuda consistente en:

· Tres mensualidades por tiempo de servicio, de uno a cinco años.

· Cuatro mensualidades por tiempo de servicio, de cinco a diez años.

· Cinco mensualidades por tiempo de servicio, de diez años en adelante.

El pago de la cantidad que corresponda podrá fraccionarse en un máximo de seis mensualidades.

Artículo 44. Jubilación parcial.

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia: artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial. (BOE de 27 de noviembre) y artículos 8 a 17 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

El trabajador deberá comunicar su decisión a la empresa, indicando la fecha en que tenga previsto el cese en el trabajo a jornada completa y concertar con la misma una reducción de jornada y salario, entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, mediante la realización de un contrato a tiempo parcial.

Podrá acceder a la jubilación parcial el trabajador que:

a) Reúna todas las condiciones precisas para causar la pensión de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 5 años como máximo a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen. En este caso, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador que sustituya la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

b) Reúna todas las condiciones para causar la pensión de jubilación y haya cumplido la edad ordinaria de jubilación.

No es necesario celebrar simultáneamente un contrato de relevo.

El jubilado parcial tiene la consideración de pensionista a efectos de reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

La cuantía de la jubilación a tiempo parcial equivale a aplicar el porcentaje en que haya reducido su jornada a la pensión de jubilación ordinaria que pudiera corresponderle de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento de la solicitud.

La pensión de jubilación parcial es compatible:

1. Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

2. Con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, si ha cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no supongan un aumento en la duración de la jornada realizada hasta entonces. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

Artículo 45. Jubilación a los 64 años.

La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas les sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo de 15 días.

Artículo 46. Seguro de accidentes.

Las empresas se comprometen a contratar con entidad aseguradora, póliza de accidente de trabajo sobre riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, por importe de 21.462 euros de indemnización, la cual se abonará una vez sea firme la calificación.

Esta póliza se formalizará dentro de los 90 días siguientes a la publicación de este Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura desde el mismo día de su formalización.

En tanto no se contrate esta póliza seguirá vigente la cobertura del anterior Convenio.

Otros conceptos.

Artículo 47. Fiestas abonables y no recuperables.

A los efectos de este artículo se consideran fiestas abonables y no recuperables las catorce fiestas (12 nacionales y 2 locales) que fija el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que el productor los trabaje o coincida con su descanso semanal, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones:

a) Trasladando el descanso a otro día, dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que tenga lugar el festivo de que se trate.

b) Acumularlos al periodo anual de vacaciones o disfrutarlos como descanso continuado en un periodo distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.

c) Compensación en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de 72,22 euros por día festivo trabajado a todos los grupos profesionales, a excepción del grupo sexto que percibirá 48,16 euros por dicho concepto, igualmente por día festivo trabajado.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad en cada empresa, respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.

Artículo 48. Subsidio por matrimonio.

Todo el personal, tanto masculino como femenino, que opte por seguir trabajando después de contraer matrimonio, percibirán un subsidio, con cargo a la empresa, de 62,26 euros.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, sólo percibirán este subsidio uno de ellos.

Artículo 49. Garantía “ad personam”.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen condiciones de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más beneficiosa para su personal trabajador, en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengan disfrutando de ellas.

Artículo 50. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten

objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iníciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Título IX. Derechos sindicales.

Artículo 51.

Las Organizaciones Empresariales firmantes de este Convenio, consideran a los sindicatos debidamente implantados en el sector, 10% de representatividad, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley para los comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 52.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a la afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación (10%), a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 53.

Los trabajadores no podrán ser objeto de discriminación para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados en el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 54.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en los artículos 62 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. Competencias de los comités de empresa.

1. El comité tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecta al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, de los estudios periódicos o

especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia o control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno, cuando directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados uno punto tres y uno punto cuatro del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 56. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números uno, dos, tres y cuatro del apartado uno del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 57. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo cincuenta y cuatro del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegado de personal o miembros del comité de empresas de hasta cien trabajadores, veinte horas.

Exclusivamente para un mes, comprendido en el periodo que se establezca legalmente como de campaña electoral para las elecciones sindicales, el crédito de horas retribuidas será de 40 horas en ese mes.

Los delegados de personal o miembros de comités de empresa podrán acumular su crédito de horas mensuales retribuidas en uno o varios de sus componentes, si así lo acuerdan entre ellos, y lo comunican a la empresa con una antelación de, al menos, dos días antes de su utilización.

Artículo 58. Descuento de la cuota sindical y canon de negociación.

Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o

sindicatos que ostente una implantación mínima del 10%, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Canon de negociación. Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador.

El empresario procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellos trabajadores interesados en la realización de tal operación.

Artículo 59. Tablón de anuncios.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa, tendrán a su disposición un tablón de anuncios en sitio visible, para la difusión y comunicación a los empleados de todo aquello que esté relacionado con los mismos, para comunicar con el personal, dentro de los derechos que, como tales representantes, tienen.

Artículo 60. Derecho de reunión. Asambleas de trabajadores.

1. Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo, tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuran previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y

acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

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

Artículo 61. Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma podrá tener lugar en jornada de trabajo con un máximo de dos horas mensuales.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre el convenio colectivo que les sea de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

Artículo 62. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Artículo 63. Votaciones.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 64. Acción sindical.

1º. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o

centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

2º. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

3º. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4º. Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del

Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

5º. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 750 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un sólo delegado sindical.

6º. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 65. La tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.

1º. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del

empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

2º. Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

3º. El sindicato al que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquel.

4º. Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

Título X. Régimen disciplinario laboral.

Artículo 66. Faltas y sanciones de trabajadores.

La Dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Artículo 67. Graduación de las faltas.

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

Artículo 68. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, 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 entiende siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 103.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 69. 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 injustificada en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se derivasen 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 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.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 70. Faltas graves.

Serán faltas graves:

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

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

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

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos 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. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, estando de servicio.

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

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgos de accidentes 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.

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

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

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

Artículo 71. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

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

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así

como en el trato con los otros trabajadores 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 dentro de la empresa.

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

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

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

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

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o 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, 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 atenté 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 de aquélla.

Artículo 72. Clases de sanciones.

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

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

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

C) Por faltas muy graves:

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

2. Despido disciplinario.

Artículo 73. 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.

Título XI. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 74. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

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

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

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones

sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

Título XII. Otras disposiciones.

Artículo 75. Acoso sexual.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, constituye acoso sexual 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.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 68 del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 76. Formación Continua.

Se estará a lo establecido al respecto en el Acuerdo Estatal Sectorial sobre la Formación Continua en Hostelería, suscrito al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones adicionales.

Primera. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa general laboral y de Seguridad Social y en el III Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería, en relación con las materias que en cada momento lo conformen y durante su vigencia.

Segunda. Cláusulas de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 0,8%, se producirá un revisión económica en el exceso producido, hasta el 2% como máximo, a los solos efectos de que sirva de base para las tablas salariales del convenio del año siguiente, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 2010.

Tercera. Comisión paritaria sobre clasificación profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan encomendar a una Comisión Paritaria formada por miembros de ambas representaciones, con el fin de que, durante la vigencia del Convenio, se ocupe de trasponer el sistema de clasificación profesional contenido en el III ALEH al convenio provincial.

A n e x o.

Grupos profesionales.

GRUPO PRIMERO.

Jefe/a de recepción.

Jefe/a de comedor o Primer Maitre

Gobernante/a general con idiomas

Jefe/a de bares con más de tres puntos de venta

Primer/a Conserje

Jefe/a de mantenimiento con titulación

Contable general o Jefe/a administración titulado

Jefe/a de cocina

GRUPO SEGUNDO.

Contable general o Jefe/a administración sin titulación

Segundo/a Jefe/a de recepción o Primer/a Recepcionista

Conserje de casino

Mayordomo de pisos

Repostero/a

Jefe/a de economato y bodega

Apoderado/a de compras

Jefe/a de bares con menos de tres puntos de venta

Jefe/a de sala

Interventor/a

Segundo/a Conserje de día

Segundo/a Maitre

Segundo/a Jefe/a de cocina

Gobernante/a

Jefe/a de mantenimiento sin titulación

Primer/a Encargado de mostrador

Cajero/a general

Somelier

GRUPO TERCERO.

Telefonista con idiomas

Recepcionista con idiomas

Recepcionista de noche

Jefe/a de sector

Jefe/a de rango

Promotor/a

Animador/a con idiomas

Cafetero con más de cinco Subalternos

Encargado/a de lencería

Barman

Conserje de noche

Ordenanza de casino, billares y círculos

Jefe/a de partida

Subgobernante/a

Encargado/a de economato y/o bodega

Oficial contable y administrativo/a

Secretario/a con idiomas

Dependiente/a de primera

Encargado/a de billares

Oficiales de servicios técnicos

GRUPO CUARTO.

Telefonista sin idiomas

Recepcionista sin idiomas

Manocrentista

Vigilante de noche

Cocinero/a

Cafetero

Almacenero/a

Auxiliar de servicios técnicos

Conserje

Camarero/a

Camarero/a de pisos con idiomas

Camarero/a de pisos

Planchista

Encargado/a de pisos

Bodeguero/a

Dependiente/a de segunda

Pasavinos

Discjokey

Dependiente/a de selfservice

Facturista

Piscinero/a

Jardinero/a

Auxiliar administrativo/a

GRUPO QUINTO.

Ayudante Conserje

Botones mayor de 18 años

Mozo/a de equipaje

Mozo/a de limpieza

Mozo/a de piso

Ayudante de camarero

Ayudante de repostería

Ayudante de economato

Ayudante de cocina

Ayudante de pisos

Ayudante de bodega

Ayudante de piscinero

Ayudante Jardinero

Ayudantes de todo tipo

Marmitón

Freganchines/as

Lencero

Costurero/a

Limpiador/a

Mozo/a de almacén

Mozo/a de platerías

Lavandero/a

Planchadora

Fregador/a

GRUPO SEXTO.

Aprendiz/a y Botones menores de 18 años