

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR - HOSTELERÍA**

**Código del Convenio: 1100065**

### **Capítulo Primero. Normas Generales**

#### **Artículo 1. Ambito Territorial**

El presente Convenio Colectivo vincula a cuantas empresas y establecimientos incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, radiquen o desarrollen sus actividades en la provincia de Cádiz.

#### **Artículo 2. Ambito Funcional**

El presente Convenio Colectivo afecta y vincula a todas las empresas dedicadas a la Hostelería y reguladas por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de 13 de Junio de 1996, que se encuentran afiliados a la Federación HO.RE.CA., compuesta de las respectivas asociaciones de Hospedajes, Restaurantes-Cafeterías y Cafés-Bares y Tabernas.

No obstante lo anterior, por haberse negociado entre la patronal HO.RE.CA. y la Centrales Sindicales CCOO y UGT, cuya capacidad y representación en el Sector se consideran mutuamente como ampliamente mayoritarios, sus normas serán de aplicación a todas las Empresas del Sector, cuando independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, tanto de manera permanente como ocasional esta actividad de Hostelería; si por parte de la Autoridad Laboral no se manifestare impedimento legal.

Las heladerías que expendan bebidas se incluyen en el nomenclátor de industrias y actividades de la industria de Hostelería, junto con Cafés-Bares, Cafés, Bares Americanos, Whiskerías, Cervecerías y Chocolaterías. Asimismo, las Residencias Geriátricas (de ancianos) y Asilos de carácter privado se incluyen en el nomenclátor de la industria de Hostelería, junto con Moteles, Hostales, Hoteles-Residencias, Hostales-Residencias, Albergues, Paradores, Hoteles-Apartamentos, Residencias-Apartamentos,..., siempre que no se trate de establecimientos que presten asistencia sanitaria, caso en el que se excluirán de la aplicación de este Convenio.

Las Heladerías que expendan única y exclusivamente helados y productos lácteos, como tal, no pertenecen a la industria de Hostelería.

#### **Artículo 3. Ambito Personal**

Las normas establecidas en este pacto se aplicarán a la totalidad de los



trabajadores vinculados con las empresas incluidas en los artículos anteriores, con excepción del personal a que hace mención el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, respectivamente.

A las actividades desarrolladas por camareras de piso, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que preste sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 4. Ambito Temporal Y Prorroga**

Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de Enero del 2010, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre del 2012, prorrogándose por la tática si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

El contenido articulado del Convenio se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio que sustituya al presente.

### **Capitulo Segundo. Régimen De Retribución**

#### **Artículo 5. Salario Base**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual que, para cada categoría y tipo de establecimiento, se señala en los Anexos del Convenio y que tienen el carácter de mínimas.

Se respetarán todos los acuerdos y pactos salariales de sustitución del sistema de porcentaje de servicio, tanto verbales como escritos, existentes en las empresas.

#### **Artículo 6. Antigüedad.**

Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 480,71 Euros, la siguiente escala:

- a) Un 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.
- b) Un 8% al cumplirse los diez años.
- c) Un 12% al cumplirse los quince años.
- d) Un 16% al cumplirse los veinte años.
- e) Un 20% al cumplirse los veinticinco años.





La Tabla de antigüedad señalada con anterioridad entrará en vigor a todos los efectos para todos los trabajadores el día 1 de Enero de 1996, respetándose las cantidades superiores que viniesen cobrando los trabajadores con anterioridad a esa fecha como garantía personal. Estas cantidades tienen carácter de no absorbibles, ni compensables por futuras subidas del Convenio.

### **Artículo 7. Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Se hace constar que, en las tablas salariales para el personal de noche, no se ha establecido ningún salario especial por su condición de nocturno.

A partir del 1 de Enero de 1997, todo el personal que se contrate con carácter de nuevo percibirá este complemento a partir de las 00'00 horas.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo, se empleará la siguiente fórmula:

SALARIO BASE X 12

Horas Anuales

### **Artículo 8. Pagas Extraordinarias**

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas en los Anexos del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente y la garantía personal quien la tuviera.

Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondientes (Julio y Diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad y garantía personal quien tuviere, que será abonada a los trabajadores antes del día 15 del mes de Octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo escrito entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.



## **Artículo 9. Plus De Transporte**

Se establece para todo el personal de hostelería un Plus de Transporte de 2,23 Euros por día trabajado.

Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el art. 26º. 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. 1/95 de 24 de Marzo, y en su consecuencia esta exento de cotización, pero en ningún caso sustituye a cualquier otro plus de locomoción, distancia o kilometraje que hubiera establecido con antelación la empresa.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aún siendo festivos, no laborables o de descanso, el trabajador prestará servicios.

En aquellos hoteles que se encuentren situados fuera del casco urbano el plus recogido en el primer párrafo de este artículo será sustituido por otro de la misma naturaleza y condiciones de aplicación pero con una cuantía de 2,90 Euros por día trabajado.

Esta cantidad podrá ser absorbida o compensada por aquellas otras que con anterioridad se vinieran pagando.

## **Artículo 10. Ropa De Trabajo**

Las Empresas vendrán obligadas a facilitar a su personal los uniformes así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en caso contrario, a su compensación en metálico. En caso de que la ropa utilizada sea el uniforme clásico de la hostelería nacional y no se facilite por la Empresa, sólo abonará por este concepto la cantidad de 18,71 Euros mensuales durante doce meses. En los casos en que la Empresa entregue uniformes o ropas, consistirá en dos equipos, uno de verano y otro de invierno de cada año natural, así como, al menos, dos pares de zapatos, debiendo utilizar únicamente tales prendas durante el trabajo.

## **Artículo 11. Manutención Y Alojamiento**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho como Complemento Salarial en especie, a la manutención y alojamiento. Las compensaciones económicas por manutención y alojamiento se elevan a 28,70 Euros y 5,82 Euros respectivamente, siendo en todo caso potestativa del trabajador la sustitución del complemento en especie por la compensación económica, salvo en Cafeterías, en que la sustitución corresponde decidirla a la Empresa.

## **Artículo 12. Quebranto De Moneda**



El trabajador que tenga la Categoría laboral de Cajero y así este contratado, recibirá en concepto de quebranto, una compensación de 22,89 Euros Mensuales. El Recepcionista que realice funciones de Caja percibirá en concepto de quebranto la misma cantidad antes citada.

### **Artículo 13. Desgaste De Útiles Y Herramientas**

Las Empresas que no entregaran a sus trabajadores los útiles y herramientas necesarias para sus trabajos, y fueran propiedad de éstos, abonarán en compensación por su desgaste la cantidad de 28,61 Euros trimestrales.

### **Artículo 14. Servicios Extraordinarios**

Serán considerados servicios extraordinarios aquellos ocasionales, tales como banquetes, lunch, bodas, grupos (desayunos), que no puedan ser atendidos únicamente por el personal de la Empresa.

Los Empresarios se comprometen a contratar para este tipo de servicios a trabajadores en paro, registrados en la Oficina de Empleo e inscritos como profesionales de Hostelería.

Estos trabajadores deberán cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, estando obligadas las Empresas a darles Alta y, en general, a todas las condiciones establecidas por la normativa vigente.

En aquellos servicios que tengan lugar fuera del casco urbano, será de cuenta de la Empresa el desplazamiento de este personal, así como su manutención.

Para este tipo de servicios especiales se establece un número de comensales a atender por cada camarero que podrá oscilar entre 15 y 20. Cuando se trate de aperitivos o lunch, el citado número será 25 a 30.

El uniforme que habrá de aportar el trabajador para este tipo de servicios será el clásico de la Hostelería Nacional, debiendo encontrarse en perfectas condiciones de presentación y limpieza.

Las retribuciones de estos servicios, durante el año 2010, se establece sobre la base de las siguientes Tablas:

-Camareros/as	65,98 Euros
- Cocineros/as	70,15 Euros

Estas cantidades serán hasta cuatro horas, a partir de la cuarta en adelante se abonarán a razón de 16,51 Euros/hora.



Servicios extraordinarios de Nochevieja y Cotillón: 41,24 Euros/hora, con un mínimo de 4 horas, y a 16,51 Euros la hora que exceda de los cuatro iniciales.

Las Empresas que opten por contratar estos servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal o Empresas de Servicios, deberán comunicarlo, de forma inmediata a los representantes legales de los trabajadores del centro para el que se realice esa contratación.

### **Artículo 15. Empresas De Catering**

Para aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en empresas de catering y que realicen servicios que conlleven desplazamientos fuera de la localidad, las empresas caso de no proporcionarlos se harán cargo de los gastos ocasionados por las comidas y pernoctaciones que tengan que realizar los trabajadores que se vieran afectados por ese desplazamiento.

### **Artículo 16. Incremento Salarial. Salario Mínimo Convenio**

Los conceptos económicos vigentes a 31 de Diciembre de 2009, se verán incrementados en un 0,80%, con efectos a 1 de Enero de 2010.

Se fija un Salario Mínimo Convenio de 921,67 Euros, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

Durante el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2011), los conceptos económicos del mismo, se incrementarán en el I.P.C. habido al 31 de Diciembre de 2010.

Durante el tercer año de vigencia del presente convenio colectivo (2012), los conceptos económicos del mismo, se incrementarán en el I.P.C. habido al 31 de Diciembre de 2011.

### **Artículo 17. Cláusula De Revisión**

En el caso de que el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de Diciembre del año 2010 un incremento superior al 0,80% respecto de la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de Diciembre de 2009, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

La Revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2011.

Tal incremento será con efectos de 1 de Enero de 2010, sirviendo como base para el incremento salarial de 2011 y para llevarlo a cabo se tomaran como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 2009.

La cláusula de revisión para el segundo año (2011) y tercer año (2012) será con iguales criterios en lo que el IPC real de cada año supere el incremento pactado (IPC Habido).

### **Artículo 18. Formula De Pago Y Anticipo**

El pago se efectuará dentro de la jornada laboral. El trabajador tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. Las Empresas estarán obligadas a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

### **Artículo 19. Recibo De Salarios**

Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio quedarán obligadas a entregarle a sus trabajadores en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

- A) Los datos de la Empresa y los profesionales y personales del trabajador.
- B) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos. Si la Empresa pagara por semanas, quincenas o cualquier otro periodo inferior al mes, estas cantidades se consignarán como anticipos.

## **Capítulo Tercero. Jornada, Descansos, Licencias Y Excedencias**

### **Artículo 20. Jornada De Trabajo**

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales; la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la Empresa y representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de 9 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación.

No obstante, se podrá acudir a la mediación de la Autoridad Laboral siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto



en sitio visible, para los trabajadores y en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros horarios tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios.

Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche, salvo en los cambios de turnos.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará, necesariamente, del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento. Se mantendrán los usos y costumbres como derechos adquiridos de aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de este descanso por más tiempo del aquí previsto, pero sin que este que aquí se pacta ahora, pueda acumularse al que tuvieran reconocido.

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

### **Artículo 21. Horas Extraordinarias**

Durante la vigencia del presente Convenio y debido a la falta de puestos de trabajo y el paro existente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza





### **Artículo 23. Fiestas Trabajadas**

Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

- A) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.
- B) Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el plus de transporte.
- C) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre Empresa y trabajador. Durante estos días el trabajador percibirá también el plus de transporte.

El trabajador decidirá cuál de los sistemas es el que se le aplicará, preavisando de su elección al empresario, por escrito, antes del día 31 de Diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

En el caso de que no se realice tal opción en la fecha indicada, se entenderá que se fija de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten en forma continuada, la Empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número de fiestas.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. A partir de primero de Enero de 2012 la misma regla actuará en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo abonable y no recuperable”.

### **Artículo 24. Vacaciones**

Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en cada Empresa, debiendo percibir el promedio de los seis últimos meses y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere.

En el caso de que el productor no haya disfrutado de las fiestas abonables y no



recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará de común acuerdo con los Comités o Delegados de Personal el periodo de disfrute y su carácter ininterrumpido o no, pudiendo convenir la división en un máximo de dos periodos.

El trabajador conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores, una vez disfrutado el descanso semanal.

Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que a 31 de Diciembre de cada año, todos los trabajadores hayan disfrutado las vacaciones que legalmente le correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos trabajadores que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitarán por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

Las Empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

### **Artículo 25. Licencias Con Sueldo**

Las Empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias, sin pérdida de retribuciones, por los siguientes motivos:

a) Por matrimonio: 18 días.

b) Por nacimiento de hijo: 4 días.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos, o nietos, hermanos, padres y hermanos políticos: tres días, o cuatro si el





hecho se produce fuera de la Provincia. La licencia no podrá durar más que la Hospitalización ni que el reposo domiciliario.

d) En caso de tener que asistir a exámenes de Enseñanza General Básica, media o superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días y siempre justificando su asistencia.

e) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a las fechas indicadas.

Las anteriores licencias, en lo casos que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas y legalizadas

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 26. Excedencia**

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

2. 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, ni superior a cinco años. El trabajador podrá, a su vez, solicitar prorroga de la excedencia solicitada, dentro de los límites y plazos establecidos, siempre que lo comunique con la antelación de dos meses dentro del período solicitado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En estos casos de excedencia por maternidad/paternidad, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su



caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos de excedencia, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

### **Artículo 27. Permisos Y Licencias Por Maternidad Y Paternidad**

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

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

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

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos.

El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitaran a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1.d) del Estatuto de

los Trabajadores y con derecho, si reúne los requisitos legalmente previstos a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

#### **Capítulo Cuarto. Enfermedad, Accidente Y Acción Asistencial**

##### **Artículo 28. Baja Por Enfermedad O Accidente Del Trabajador**

En los supuestos de baja, sea por enfermedad o Accidente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día.

##### **Artículo 29. Auxilio Por Viudedad**

Todo trabajador/a que lleve cinco años de servicio en la Empresa, que cause Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos menores o mayores disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve el trabajador diez años en la Empresa.

##### **Artículo 30. Seguro Colectivo**

Los Empresarios afectados por el presente Convenio concertarán un seguro para sus trabajadores, asumiendo el coste total de las primas que cubrirán las siguientes contingencias:

A partir de Enero de 2010 los capitales asegurados serán los siguientes:

- 7.250,00 Euros de capital, para el caso de muerte por cualquier causa.
- 7.250,00 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.
- 14.500,00 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 21.750,00 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

A partir de Enero de 2011, los capitales asegurados serán los siguientes:

- 7.430,00 Euros de capital, para el caso de muerte por cualquier causa.
- 7.430,00 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.
- 14.860,00 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 22.950,00 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

A partir de Enero de 2.012, los capitales asegurados serán los siguientes:

- 7.580,00 Euros de capital, para el caso de muerte por cualquier causa.
- 7.580,00 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.
- 15.160,00 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 22.740,00 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de algunos de los miembros del colectivo, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicarán a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza.

### **Artículo 31. Premio De Natalidad**

Con cargo a la Empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutualidad Laboral y el I.N.S.S., se crea un premio de 108,69 Euros por nacimiento de cada hijo, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

### **Artículo 32. Jubilación**

En los términos pactados en el A.I. las organizaciones firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad, y la simultánea contratación por parte de la Empresa de desempleados registrados en la Oficina de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, por cualquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad,



excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

### **Artículo 33. Ayuda Por Estudios**

Se abonará por este concepto la cantidad de 8,25 Euros mensuales a todo trabajador que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

## **Capítulo Quinto. Salud Laboral**

### **Artículo 34. Seguridad E Higiene En El Trabajo Y Salud Laboral**

Los representantes del personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la Empresa como el responsable de salud laboral cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas, siendo los alojamientos del personal, confortables y ventilados.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, las Empresas estarán obligadas a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

Al amparo de las Disposiciones Legales vigentes se creará una comisión Provincial de Salud en la Hostelería compuesta por 6 miembros, 3 en representación Sindical y 3 de la Patronal. Esta Comisión tendrá como fin coordinar el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral.

La constitución de dicha Comisión se llevará a cabo dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio. Una vez constituida esta Comisión, será ella misma la que determine sus competencias y normas de procedimiento, debiendo promover, junto con la Administración, Campañas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como de Medio Ambiente y de la Formación de los trabajadores en estos aspectos.

Como continuación de lo aquí pactado, las partes están abiertas a que en el futuro, puedan negociar y desarrollar lo dispuesto en el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

## **Capítulo Sexto. Representación Sindical**

Artículo 35. Condiciones Sindicales.



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

2.- Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

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

b) La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.

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

3.- Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal-81, Acuerdo Nacional de Empleo-82 y Acuerdo Interconfederal-83.

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

En las Empresas donde existe más de un representante elegido, éstos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

5.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente establecidos, los empresarios descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antes dichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario.

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

## **Capítulo Séptimo. Contratación**

### **Artículo 36. Periodo De Prueba**





Los ingresos de los trabajadores se considerarán hechos a título de prueba, siempre que así conste por escrito. Este periodo no podrá exceder, en ningún caso, de la siguiente escala:

- Personal técnico y administrativo: dos meses.
- Resto del personal: quince días.

Durante el periodo de prueba el trabajador y la Empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y derecho a indemnización.

### **Artículo 37. Trabajo De Menores**

La edad mínima autorizada para trabajo en Hostelería será de 16 años.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

Cualquier trabajador menor de 18 años que realice trabajo de categoría superior, percibirá el salario del puesto desempeñado.

La jornada de trabajo se distribuirá en 5 días a la semana; la jornada de trabajo será continuada, con interrupción de 30 minutos para la comida.

El trabajador que cumpliera 18 años y no tuviera contrato para la formación, pasará a percibir el salario mínimo Convenio.

El trabajador menor de 18 años sin contrato para la formación percibirá las retribuciones establecidas en las Tablas de Salarios para los mismos.

### **Artículo 38. Actuación Al Minusválido**

Las Empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores fijos, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla. Para ello los contratados tendrán que ser por los equipos profesionales del INSERSO, según establece el R.D. de 30 de Abril de 1982.

### **Artículo 39. Modalidades Contractuales**

A) CONTRATO PARA LA FORMACION: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

El contrato de formación se regirá con las siguientes normas:



1º) Con carácter general, de acuerdo con lo establecido en el art. 11 párrafo 2º referente a contratos formativos de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre, por el que se modifica la ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado R.D. 1/95, de 24 de Marzo.

2º) Respecto a la regulación prevista a que se hace mención en el apartado 1º de este mismo artículo se establecen las siguientes modificaciones:

a) Se podrán celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años de edad, que no tengan cualificación laboral (no tener titulación requerida para formalizar un contrato en practicas).

b) La duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Los trabajadores que hubieran estado vinculados a la Empresa por un contrato de formación que no hubiere agotado el plazo máximo de dos años, podrán ser contratados nuevamente por la Empresa con un contrato de formación por el tiempo que este reste hasta los dos años.

c) La Comisión Paritaria del presente Convenio establecerá qué oficios, puestos de trabajo o categorías pueden ser objeto de este contrato. Mientras esta Comisión no se pronuncie a este respecto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a la celebración de esta modalidad contractual.

d) Los tiempos dedicados a la formación teórica serán como mínimo de un 15% de la jornada prevista en el presente Convenio como jornada máxima.

e) La retribución del trabajador contratado para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación 1er año: 653,59 Euros.

2º año: 703,85 Euros.

Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la administración pública competente que ha realizado el curso de formación profesional ocupacional adecuado a dicho puesto de trabajo objeto del contrato.

Las Empresas que incumplan su obligación, en relación con la formación teórica, están obligadas a abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador en virtud de la formación teórica pactada en el contrato, y el que le correspondiese, teniendo en cuenta que la formación supone, como mínimo, un 15% del tiempo trabajado.



B) **CONTRATO EN PRACTICAS:** El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatros años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. El puesto de trabajo permitirá la obtención de la practica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
2. La duración del contrato no será inferior a seis meses ni superior a dos años.
3. La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban los trabajadores contratados para la formación acogidos a este Convenio.

C) **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:** En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a los dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por R.D. Ley 1/95 de 24 de Marzo y las modificaciones introducidas por la Ley 12/2001 de 9 de Julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual función y categoría en cómputo anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferior o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

Los contratos que se realicen bajo esta modalidad deberán realizarse por un mínimo de 4 horas diarias, con excepción de los contratos de duración inferior a 15 días, los contratos de la categoría de repartidor en las empresas que realicen reparto a domicilio y las empresas cuya única actividad sea la comida rápida. Lo dispuesto en este párrafo no afectará, ni invalidará a los contratos de esta naturaleza que se encuentren en vigor a la firma del Convenio.

D) **CONTRATO FIJO DISCONTINUO:** Tendrán la condición de Fijos Discontinuos los trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12º E.T. y las que no se realicen en fechas



ciertas art. 15º E.T.).

Todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad.

El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.
- Cuando el trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar de demanda de despido.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de los trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el R.D. 625/85, de 2 de Abril, en su Artículo 6.5, remitiendo relación de los llamados a la Oficina de Empleo.

Los trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en Empresas de temporada y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales, y tendrán preferencia respecto a otros trabajadores contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para ocupar el mismo puesto de trabajo.

Los trabajadores que sean contratados después de haber prestado servicio bajo la modalidad de contrato eventual, durante dos años consecutivos, o dos alternos en un periodo de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventuales, por un plazo de, al menos, seis meses al año, en establecimientos o centros de trabajo de actividades permanente y de, al menos, tres meses en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Atendiendo a las especiales características del sector y por la potestad que confiere a las partes firmantes de este acuerdo, la redacción dada al art. 12º del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 55/1999 de 29 de Diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los trabajadores Fijos Discontinuos cuyos contratos se realizaron entre el 28 de Noviembre de 1998 y el 3 de Marzo del 2001 y que por la regulación que le es de aplicación tienen establecido el



limite de 77% de la jornada anual como prestación de trabajo, podrán superar dicho limite hasta situarlo en las mismas condiciones que las establecidas para los fijos discontinuos en la nueva regulación dada a los artículos 12º y 15º del Estatuto de los Trabajadores por el R.D. Ley 5/2001, es decir que podrán tener una duración de un número de días al año inferior al establecido como jornada anual en el art. 21º del presente Convenio. Se entiende perfectamente por las partes firmantes que la modificación introducida se refiere exclusivamente a la jornada.

E) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION: La contratación de duración determinada del Art. 15,1 - b) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, desarrollado por Ley 12 / 2001, de 9 de Julio, de Medidas Urgentes del Mercado de Trabajo, podrá tener una duración de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual, con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro de ese periodo de doce meses, la duración acumulada de los distintos contratos, no podrá superar ese periodo de nueve meses.

A efectos previstos en el párrafo anterior el periodo de doce meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.

En aquellas Empresas estacionales o de temporada, la duración de estos contratos, podrá ser de hasta siete meses dentro de un periodo de doce meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prorrogas de los trabajadores fijos discontinuos.

#### **Artículo 40. Contrato De Relevó**

Modalidad contractual regulada en la Ley 12/2001, de 9 de Julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo... en su apartado 6 del art. 12º del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, si el derecho es ejercido por el trabajador, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevó, en las condiciones que el trabajador que se jubile elija.

#### **Artículo 41. Contratación**

Las empresas afectadas por el presente el Convenio cubrirán preferentemente los puestos de trabajo de sus plantillas con personal fijo o en la modalidad contractual de fijos discontinuos.

A la firma de los contratos de trabajo estará presente el representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, quien podrá obtener la copia del contrato si así los solicitara y sin perjuicio de la copia que le corresponde al propio trabajador.

Las Empresas están obligadas a preavisar por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales, a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de ese preaviso por parte de la Empresa dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no ha sido preavisado por la Empresa, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se abonará con la liquidación que le corresponda.

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

- Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superior a un año.
- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año.

Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes.

Los empresarios remitirán, para su control, a la Comisión Paritaria, copia de los contratos de formación, en prácticas y a tiempo parcial. En estos contratos de formación, junto con la copia de dicho contrato, debe indicarse qué tipo de formación es la que se va a dar al trabajador. Esta Comisión, a la vista de ello, estudiará la problemática de dicha contratación.

#### CONTROL DE CONTRATOS:

El sistema de control de contratos, a partir de la firma del presente Convenio, se establece del modo que sigue: en las Empresas de nueva constitución no existirán límites a los contratos temporales durante un plazo de dos años.

Las Empresas con más de dos años en el Sector no podrán celebrar contrataciones temporales que superen el 35%, debiendo mantener un mínimo del 65% del personal con contrato fijo. En las Empresas que tengan una plantilla igual o superior a 10 trabajadores, la fracción que iguale o exceda el 0'50% del porcentaje anteriormente indicado equivaldrá a la unidad.

No se incluirán en estos porcentajes aquí establecidos la contratación realizada por interinidad, siempre que se realice con las prescripciones legales, tales como



especificación del trabajo sustituido, del sustituto, etc....

#### FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

Con el objetivo de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y empleados utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo las Empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía capítulo 33º, Orden 21 de Julio de 2005,(BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA 122 de 24 de Junio).

#### **Artículo 42. Extinción De La Relación Laboral**

A partir de la firma de este texto, se establece una indemnización para cuando el trabajador extinga su contrato de trabajo con una edad comprendida entre 60 y 65 años. Dicha indemnización consistirá en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicios en la misma, más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. Igual indemnización se dará en caso de que el trabajador extinga su contrato por ser declarado en Invalidez Permanente Total o Absoluta.-

Esta indemnización no se abonará en los supuestos de baja voluntaria ni de despido sea cual sea el motivo de éste (disciplinario, objetivo, expediente de regulación de empleo etc...) y la calificación del mismo (procedente, improcedente, nulo, etc...)”

#### **Artículo 43. Niveles Y Categorías**

Son los que se especifican en los Anexos del presente Convenio.

Con carácter previo, sobre la tabla existente en el convenio anterior tanto para niveles categorías, como para salarios, aclarar que como quiera que el Grupo 3º Bis, ya había alcanzado el salario del Grupo 3º, se ha procedido a su eliminación, quedando integrados en el Grupo 3º.

Al practicar el incremento de salarios de este convenio 2010, se comprueba que el Grupo 4º Bis, ya se ha equiparado íntegramente con el Grupo 4º, por lo que igualmente se procede a su eliminación, quedando integrados en el Grupo 4º el personal que se encontraba en aquel grupo 4º bis.

Se establece con carácter transitorio una situación que afecta al salario base en las siguientes categorías:

Jardinero: Esta categoría queda clasificada a efectos retributivos en el 4º GRUPO



TER, grupo que se extinguirá cuando las retribuciones se equiparen al 4º GRUPO, como consecuencia del incremento adicional del 1% sobre la actualización del incremento que cada año se acuerde.

Además de lo anterior, se crean y se introducen en la tabla correspondiente, las categorías de:

- Encargado de decoración y fisioterapeuta titulado que se incluirán en el Grupo 3º.
- Decorador, dietista y socorrista que se incluirán en el Grupo 4º.

#### **Artículo 44. Pluriempleo**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de Alta en la Seguridad Social por estar dados de Alta en otras Empresas. Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar conocimiento a los representantes legales de los trabajadores de los contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa, así como los boletines de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.1.5, del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

#### **Artículo 45. Finiquito**

Las Empresas estarán obligadas a facilitar con antelación de, al menos, tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma. Remitiéndose copia del finiquito al representante legal de los trabajadores.

Asimismo, podrá exigirse la presencia del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa antes de proceder a la firma del citado recibo.

En aquellas empresas que no existan representación legal de los trabajadores, el documento de finiquito no tendrá carácter liberatorio en el plazo de cinco días desde la firma de la entrega.

#### **Artículo 46. Cese Voluntario. Plazo De Preaviso**

El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por los trabajadores se acuerda de



la siguiente forma:

a) Quince días para Jefes de Recepción, Contable general, Cajero, Encargado de trabajo, Jefe de Cocina, Primer Encargado de Bares, Bares americanos y salas de fiestas, como asimismo los Jefes de Primera y Segunda categoría en el grupo de Casinos.

b) Cuatro días para el resto del personal que no se especifique anteriormente.

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

Sí el trabajador no percibiese su liquidación en su momento, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de intereses en concepto de demora.

## **Capítulo Octavo. Formación**

### **Artículo 47. Formación Profesional**

Las facultades, a nivel provincial, que dimanar de los Acuerdos Nacionales de Formación continua vigente suscritos para el sector de Hostelería, se confieren a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Provincial de Hostelería, a quien competará el seguimiento y control de los cursos que se impartan en esta materia.

La Empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores, los datos del personal que se encuentra realizando prácticas en el centro de trabajo, indicado el tipo de prácticas a realizar y la escuela de formación de procedencia.

## **Capítulo Noveno**

### **Artículo 48. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria y del Convenio, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector, estará compuesta por cuatro representantes patronales y otros tantos trabajadores, elegidos todos ellos de entre los componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma.

Son funciones específicas de la Comisión:



- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidas a las partes.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.
- 4.- Información y seguimiento en la contratación del Seguro Colectivo y las condiciones en que se pacte, así como las modificaciones que se produzcan, pudiendo tener constancia documental sobre esta cuestión.
- 5.- Seguimiento y control de la formación profesional que sea impartida en la provincia.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará Acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La dirección de la Comisión Paritaria a los efectos anteriormente previstos es: Avda. Alcalde Manuel de la Pinta nº 33, Edificio Jose Luis Kuntz, 11.011, (Cádiz), sede de la Federación Empresarial HO.RE.CA.; Avda. de Andalucía, nº 6 - 1ª planta sede del Sindicato de Comercio y Hostelería de CCOO; Avd. Andalucía, nº 6 - 5ª planta Sede del Sindicato de Comercio y Hostelería de UGT.

Este órgano se reunirá, como mínimo, una vez al trimestre, con independencia de que, a instancias de alguna de las partes, se reúna en el plazo de 48 horas la Comisión para tratar temas que se estimen urgentes.

Se creará en su seno una Comisión integrada por representantes de HO.RE.CA. y de las organizaciones sindicales CCOO y UGT; con la finalidad de realizar un seguimiento y control de los contratos de trabajo que se efectúen al amparo de las modalidades contractuales establecidas en los artículos 11º - contratos formativos -, y 12º - contratos a tiempo parcial -, del R.D. Legislativo 1/95, del 24 de Marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.





Del análisis de las condiciones que se efectúe por dicha Comisión sobre la utilización por las Empresas de Hostelería del citado tipo de contratación, las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Hostelería se reservan la posibilidad de abordar su regulación y reestructuración de la futura negociación del Convenio Colectivo.

### **Artículo 49. Condiciones Más Beneficiosas**

Todas las condiciones económicas o de cualquier otra índole laboral contenidas en este Convenio Colectivo, estimadas en cuanto sea posible en modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.

Las cláusulas de este Convenio Colectivo forman un todo unitario, no pudiendo aplicarse solo parcialmente.

### **Artículo 50. Normas Complementarias**

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo expresamente se remita.

### **Disposiciones Adicionales**

PRIMERA.- HO.RE.CA. se compromete a comunicar a sus asociados que, en la medida de sus posibilidades, intenten mantener y fomentar los puestos de trabajo en el sector.

SEGUNDA.- Independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, este Convenio entrará en vigor el 1º de Enero de 2010, siendo solo necesario su registro en el CMAC.

TERCERA.- Se establece la fecha de 30 de Junio de 2010 como plazo límite para el abono de las diferencias salariales producidas con motivo de este Convenio.

CUARTA.- Las Empresas y los representantes de los trabajadores garantizarán la igualdad de oportunidad, entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de razas, religión o por cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigencia nacional, jurisprudencia y directiva comunitaria.

QUINTA.- CLAUSULA DE DESCUELGUE.-

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas Empresas que acrediten objetivamente pérdidas





mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretende implantar esta medida.

Igualmente se tendrá en cuenta las previsiones para el año siguiente en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación se tomará en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de 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, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta Cláusula; en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha Cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por Mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a 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 todos ellos, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la Cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas Empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria.

Finalizado el periodo de Descuelgue, la Empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión; para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

El plazo para presentar la solicitud de descuelgue será de treinta días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**SEXTA.-** Las organizaciones firmantes entienden que la indemnización establecida en el artículo 42º, no tiene carácter de plan de pensiones, y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

**SEPTIMA.-** Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que desarrolla lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de 5 de Noviembre, RD.1.251/2.001 y la Ley 12/2.001 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

**OCTAVA.-** Empresas de trabajo Temporal: Los trabajadores/as puestos a disposición de las empresas de Hostelería, tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicio, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida



para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente Convenio, calculada por unidad de tiempo y todo ello de conformidad con la Ley 29/1.999, de 16 de Julio, de modificación de la Ley 14/1.994, de 1 de Junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal.

## ANEXO I

### CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS

#### CATEGORIA A

Hoteles de 5 y 4 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues.

Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Catering.

Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos, Especial.

Tabernas Inglesas, Pubs, Whiskerías, Disco-Pubs, Disco Bar, Piano-bar, etc...

Cervecerías, Especial.

Heladerías, Especial.

Salas de Fiestas, Discotecas y Salones de Té, Tablaos, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades ...

#### CATEGORIA B

Hoteles y Hoteles Residencias de 3 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues.

Restaurantes de 3 tenedores, Catering.

Cafeterías de 3 y 2 tazas.

Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos de 1ª y 2ª.

Tabernas inglesas, Pubs. Whiskerías, Disco-Pubs, Disco - Bar, Piano- Bar, etc...

Cervecerías de 1ª y 2ª.

Heladería de 1ª y 2ª.

Campings de 1ª y 2ª.

Self-Service, Hamburguesería, Pizzerías (restaurantes de 3 tenedores).

Tabernas, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...



## CATEGORIA C

Hoteles de 2 y 1 estrella, Alojamientos Rurales, Albergues.

Hostales de 3, 2 y 1 estrella.

Pensiones.

Residencias de Ancianos y Asilos.

Restaurantes de 2 y 1 tenedores, Catering.

Campings de 3ª.

Cafeterías de 1 taza.

Cervecerías de 3ª y 4ª.

Heladerías de 3ª y 4ª.

Bares, Cafés- Bares, Bares Americanos de 3ª y 4ª.

Self-Service, Hamburgueserías, Pizzerías (restaurantes de 2 y 1 tenedor),  
Chocolatería,

Cibercafés, Colectividades...

NOTA: En lo no establecido se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

## ANEXO II

### GRUPOS PROFESIONALES

#### 1º GRUPO

Primer Jefe de Recepción.

Contable General.

Primer Jefe de Comedor.

Jefe de Cocina.

Cajero/a General.

Director Comercial/Jefe de Ventas.





Gobernanta (se incluye aquí al extinguirse el Grupo 1º bis).

Jefe de Mantenimiento (se incluye aquí al extinguirse el Grupo 1º bis)

Jefe de Animación

1º GRUPO BIS (EXTINGUIDO AL HABER QUEDADO EQUIPARADO EN LOS 3 TIPOS DE ESTABLECIMIENTOS AL SALARIO DEL GRUPO 1º, PASANDO LA GOBERNANTA Y EL JEFE DE MANTENIMIENTO A INCLUIRSE EN EL GRUPO 1º)-

2º GRUPO

Segundo Jefe de Recepción.

Segundo Jefe de Comedor.

Segundo Jefe de Cocina.

Primer Conserje de día.

Jefe de bares.

1º Encargado de cafeterías.

Jefe de Reposteros.

Interventor/a.

3º GRUPO

Contable.

Jefe de Partida.

Jefe de Sector.

Encargado/a de Economato y Bodega.

Encargado/a de Almacén de Cafetería.

2º Encargado/a de cafeterías.

Recepcionista. (proviene del anterior Grupo 3º bis)

Cocinero/a. (proviene del anterior Grupo 3º bis)

Mantenedor. (proviene del anterior Grupo 3º bis)



Jefe de Spa

Subgobernanta,

Encargada de Lavandería/Lencería

Comercial

Encargado de Reservas

Encargado de decoración

Fisioterapeuta titulado.

3º GRUPO BIS (EXTINGUIDO AL HABER QUEDADO EQUIPARADO EN LOS 3 TIPOS DE ESTABLECIMIENTOS AL SALARIO DEL GRUPO 3º, PASANDO LA SUBGOBERNANTA, ENCARGADA DE LAVANDERIA/LENCERIA, COMERCIAL Y ENCARGADO DE RESERVAS AL INCLUIRSE EN EL GRUPO 3º)

4º GRUPO

Telefonista.

Oficial de Contabilidad.

2º Conserje de día.

Oficial de Reposteros.

Camarero/a.

Jefe de Salas (Discotecas).

Barman.

Primer Encargado/a de Mostrador.

Conserje de Noche.

Dependiente 1º.

Planchista.

Cajero/a.

Cafetero.

Camarero/a de piso en Residencias de Ancianos.



Animador

Esteticista

Masajista

Camarera/o de Piso.

Decorador

Dietista

Socorrista

4º GRUPO BIS (EXTINGUIDO AL HABER QUEDADO EQUIPARADO EN LOS 3 TIPOS DE ESTABLECIMIENTOS AL SALARIO DEL GRUPO 4º, PASANDO LA CAMARERA DE PISO AL INCLUIRSE EN EL GRUPO 4º)

4º GRUPO TER

Jardinero

5º GRUPO

Ayudantes de Recepción (mayor de 21 años).

Auxiliar Administrativo de Oficinas.

Ayudante de Mantenimiento.

Vigilante de noche.

Ayudante de Camareros/as.

Ayudante de Cocineros/as.

Ayudante de Reposteros/a.

Marmitón.

Fregador de Platería (En hoteles y restaurantes).

Portero/a de servicio.

Mozo de equipajes.

Ayudante de Economato y Bodegas.





Pinchadiscos.

Conductor/a.

Ayudante de Jardinero

Dependiente 2º.

Ayudante de Conserje.

Botones (mayor de 18 años).

Pinches.

Personal de Lencería y Lavandería.

Limpiadores/as.

Taquilleros/as.

Auxiliar de Caja.

Fregadores/as.

Portero/a recibidor (Discotecas).

Guarda exterior.

Ayudante de Cafeterías.

Repartidor/a de comida elaborada.

### ANEXO III

#### TABLA SALARIAL

GRUPO	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1114,20	1022,32	966,03
GRUPO 2	1085,33	965,39	946,39
GRUPO 3	1064,15	950,22	935,04
GRUPO 4	1037,20	938,80	921,67
GRUPO 4º TER	992,18	938,80	921,67
GRUPO 5	953,47	927,42	921,67

Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el



establecimiento al que pertenezcan, percibirán 573,73 Euros mensuales.

#### ANEXO IV

#### GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS

CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO, SALAS DE  
BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1114,22	1079,24
JEFE 2ª CASINOS	1085,33	1060,25
OFICIAL 1ª CASINOS	1066,01	1031,82
CONSERJE CASINOS	1066,01	1031,82
OFICIAL 2ª CASINOS	1048,73	1012,80
ORDENANZA SALON	1037,20	1010,92
PORTERO CASINOS	1037,20	1010,92
VIGILANTE NOCHE	1037,20	1010,92
BOTONES (+18 AÑOS)	1037,20	1010,92
TELEFONISTA	1037,20	1010,92
JARDINERO	1037,20	1010,92
PERSONAL LIMPIEZA	935,09	921,67
ENCARGADO BILLAR	1037,20	
MANTENEDOR	982,35	
MOZO BILLAR	982,35	
DEPENDIENTE	982,35	

Los trabajadores menores de 18 años sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 573,73 Euros mensuales.

A: Especial 1ª y 2ª B: 3ª y 4ª