

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Título primero. Disposiciones comunes de aplicación a todas las secciones

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de la hostelería. Se incluyen en este sector todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, las actividades que se relacionan a continuación:

a) Secciones primera y segunda: Hoteles, hostales, hoteles-residencias, hoteles-apartamentos, residencias (con independencia de que el destino de su servicio sea el público en general o colectivos específicos), apartamentos que presten servicios hoteleros, viviendas vacacionales, explotaciones de "time-sharing", albergues, moteles, hoteles en estaciones termales, ciudades de vacaciones, "camping", alojamientos rurales, balnearios y todos aquellos que presten servicios de hospedaje en general, con exclusión de las residencias geriátricas.

b) Sección tercera: Restaurantes, "establecimientos de comida rápida", "pizzerías", hamburgueserías, creperías, casas de comidas, "caterings", y tabernas que sirven comidas.

c) Sección cuarta: Cafeterías.

d) Sección quinta: Cafés, bares, bares americanos, whyskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías y degustaciones.

e) Sección sexta: Salas de baile, salones de té, salas de fiesta o discotecas, cafés-teatro, bares musicales, tablaos y similares, los servicios de ambigús de cines, teatros o similares, así como los servicios de comida y/o bebida en casinos de juego y bingos.

f) Sección séptima: Tabernas que no sirven comidas.

g) Sección octava: Casinos (no de juego).

h) Sección novena: Billares y salones de recreo (se incluyen los de máquinas de juego de azar, así como los de actividad de parque infantil y los lugares de ocio o esparcimiento de los niños en el que se dan meriendas y bebidas a los padres).

La citada relación es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura, o que sean incluidas en el ámbito funcional del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (en adelante,

ALEH), aunque para que la inclusión sea efectiva requerirá la aprobación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

2. Igualmente, afectará a aquellas empresas que, con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, fuesen encuadradas en esta actividad de hostelería por resolución judicial firme. Las partes que conozcan tales resoluciones las pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria.

3. Las empresas de “catering” o colectividades sujetas a concesión administrativa quedarán incluidas en alguna de las secciones recogidas en el apartado 1 de este artículo en función de la naturaleza de la explotación que conste en la concesión administrativa. Si en dicha concesión no figurase la naturaleza de la explotación, la empresa con-cesionaria quedará incluida en la sección que se corresponda con la actividad realmente desarrollada.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a las empresas relacionadas en su artículo 1 cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en la provincia de Málaga.

Artículo 3. Ámbito personal

1. Este Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas y la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades citadas en el artículo 1.

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

2. Este Convenio Colectivo vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos inferiores, contratos individuales u otros Convenios Colectivos o acuerdos de empresa, con excepción de la posibilidad de aplicación de la cláusula de descuelgue.

No obstante, a través de acuerdos de empresa podrá desarrollarse su actual contenido sin contravenirlo, regularse lo no contemplado en el mismo o introducirse mejoras sobre las condiciones en él previstas, salvo en lo que se refiere a las modalidades de contratación que se tendrán que regir en el sector por lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento y en este Convenio Colectivo.

3. Queda expresamente excluido del ámbito del presente Convenio Colectivo el personal con funciones directivas, así como todas las relaciones laborales

especiales previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, y será de aplicación, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2006 hasta el día 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5. Prórroga

1. El presente Convenio se prorrogará por años naturales al llegar a su vencimiento, salvo que fuese denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

Dicha denuncia será necesariamente efectuada por escrito, con dos meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas y se dirigirá al resto de firmantes y a la autoridad laboral.

2. Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

2. Si se diese tal supuesto, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo deberá reunirse dentro de los diez 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, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

Artículo 7. Prelación de normas

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el ALEH y demás normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

Las empresas se comprometen a respetar las condiciones más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente Convenio, pudieran tener establecidas con sus trabajadores.

Artículo 9. Compensación y absorción

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto, 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 otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Artículo 10. Constitución de la Comisión Paritaria

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del Convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue en su caso, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Artículo 11. Funciones de la Comisión Paritaria

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que siguen:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Actualizar el contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquier de ellas se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio Colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación del mismo a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.
- e) Emitir informes ante cualquier otra consulta planteada por las partes.
- f) Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta Comisión Paritaria. Tras la emisión de la correspondiente resolución, quedará expedita la vía administrativa o/y judicial, salvo que las partes, expresamente, hayan dispuesto el carácter vinculante de aquella.
- g) Determinar qué puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales podrán ser cubiertos por trabajadores con contratos en prácticas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40 y en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio.
- h) Conocer, bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse en el seno de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo. Asimismo, deberá conocer cualquier otro conflicto respecto del cual se prevea su necesaria actuación en este Convenio. En concreto, esta función consistirá en la

evacuación de resoluciones respecto de los asuntos siguientes:

I. Cláusula de descuelgue, en los casos en que con arreglo al artículo 34 sea necesaria su intervención.

II. Cualquier controversia relativa al capítulo II sobre tiempo de trabajo y descansos.

III. Controversias que pudieran producirse en materia de vestuario, plus de transporte, manutención y complementos de incapacidad temporal.

IV. Discrepancias surgidas de la interpretación y consultas en los casos de cierre por reforma del artículo 26 de este Convenio.

V. Consultas sobre autorización de Centros de Formación Profesional facultados para las clases teóricas de los contratos para formación.

VI. Resolución de conflictos en materia de derechos y garantías sindicales.

VII. Las funciones de mediación y arbitraje, de conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (en adelante, ASEC).

VIII. Competencias en materia del Servicio Andaluz de Contratación Hostelera (en adelante, SACH).

IX. Desacuerdos entre empresa y trabajador acerca de la justificación de causa alegada para pasar a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 12. Composición de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros titulares y otros cuatro suplentes que los sustituirán cuando aquellos no puedan asistir a las reuniones por razones debidamente justificadas.

2. El nombramiento de estos miembros titulares y suplentes corresponderá, de forma paritaria, a los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo y a las organizaciones empresariales igualmente firmantes (un miembro titular y uno suplente por cada sindicato, y dos miembros titulares y otros dos suplentes por las organizaciones empresariales signatarias).

3. Asimismo, contará con un Presidente que será el de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o el que se decida en el seno de la Comisión Paritaria por unanimidad. El Presidente asistirá a las reuniones y contará con voz pero sin voto. Igualmente, se nombrará un Secretario que se ocupará de las tareas propias de administración de la Comisión Paritaria, recibirá la correspondencia y será el encargado de suplir al Presidente en aquellos supuestos en los que el mismo no pueda asistir a cualquiera de sus reuniones.

A estos efectos, el domicilio de la Comisión Paritaria será la sede social de AEHCOS, sita en calle Río Salazar 9, 3.ª planta, 29620, Torre-molinos, Málaga.

4. Cada una de las partes podrán acudir a las reuniones con un asesor, quien igualmente contará con voz pero no con voto.

5. En cualquier caso, la Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las dos representaciones (sindical y empresarial) así como del Presidente o Secretario.

Artículo 13. Funcionamiento de la Comisión Paritaria

1. La actuación de la Comisión Paritaria se regirá por los siguientes criterios:

a) Salvo previsión expresa en contrario, su actuación será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación ante el SERCLA, sin perjuicio de otras actuaciones anteriores que pudieran acordarse por parte de la propia Comisión Paritaria.

b) La Comisión Paritaria se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias. Las primeras tendrán una periodicidad trimestral y serán convocadas por el Presidente con una antelación mínima de quince días naturales. Las sesiones extraordinarias se convocarán en aquellos casos en los que una de las partes o el Presidente entienda la necesidad de tratar algún tema concreto cuya resolución no pueda esperar hasta la siguiente reunión ordinaria. En su caso, el Presidente, convocará a las partes con una antelación mínima de cinco días naturales.

c) Las cuestiones sobre las que deba entender la Comisión Paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

d) De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la Comisión Paritaria.

2. Por parte del Presidente se llevará un registro de las actas de todas las reuniones.

3. En lo no previsto en el presente Convenio respecto del funcionamiento de su Comisión Paritaria, esta podrá establecer, mediando acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 14. Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria

1. Las decisiones en el seno de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad

de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.

2. De acuerdo con la relevancia de cada acuerdo y la afectación general que el mismo pueda tener en el sector, la Comisión Paritaria decidirá cuales de los acuerdos adoptados en su seno serán publicados en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

3. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:

a) En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.

b) Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la Comisión Paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.

4. Toda resolución de la Comisión Paritaria, publicada o no, será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores que plantearon la cuestión ante la misma.

Artículo 14 (bis). Mediación en el SERCLA en conflictos individuales

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito a los procedimientos de solución de conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA), de conformidad con el artículo 2. del Reglamento que desarrolla el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos individuales en el seno del Sercla, de fecha 20/4/05 (BOJA 186 de 22/9/05).

Dicha mediación, en consonancia con el artículo 3. de la misma norma convencional, se producirá en aquellos conflictos individuales que tengan por objeto reclamaciones individuales de alguna de las materias siguientes:

- 1) Clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de inferior o superior categoría.
- 2) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- 3) Traslados y desplazamientos.
- 4) Determinación del periodo de vacaciones, incluidos los días adicionados a las vacaciones como compensación de los festivos no disfrutados.

5) Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

6) Pretensiones retributivas o económicas derivadas directamente de las pretensiones enumeradas en los puntos anteriores.

Asimismo y de conformidad con el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, los procedimientos individuales que sean objeto de conciliación mediación ante el SERCLA tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, aunque se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo, a no ser que las partes litigante dispongan lo contrario expresamente y de común acuerdo."

Artículo 15. Organización del trabajo

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

3. Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Polivalencia funcional

1. Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

2. En el ámbito del presente Convenio, se establece la polivalencia funcional tan solo entre las categorías pertenecientes al mismo grupo profesional de cada una de las áreas de las establecidas en el artículo 17 del vigente ALEH.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación con las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 17. Vestuario

1. Como vestuario se entenderá indistintamente tanto el uniforme exigido por la empresa como la ropa de trabajo necesaria para determinados puestos de trabajo, según proceda. En este concepto se incluirán los zapatos o zapatillas, siendo estos de un par al año.

Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

No obstante lo anterior, ropa de trabajo y uniforme podrán coincidir en uno solo cuando el vestuario facilitado por la empresa cumpla las condiciones exigidas para la ropa de trabajo de cada puesto de trabajo concreto.

2. La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquella así lo exija para la prestación de servicios.

3. La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, se proporcionará un vestuario de invierno y otro de verano, el cual habrá de ser facilitado antes de la mitad de la temporada cuya determinación se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajado-res, resolviéndose las posibles discrepancias por la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, al personal de cocina se le proporcionará vestuario en número de 3 al año.

4. Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

5. La empresa, a su opción, podrá sustituir la entrega del vestuario por una compensación económica mensual destinada a la adquisición y mantenimiento de la misma en la cuantía siguiente:

a) Hoteles y apartamento de 5, 4 y 3 estrellas o llaves, restaurantes de lujo y cafetería de tres tazas: 38,54 €.

b) Resto de establecimientos: 19,26 €.

Estas cantidades estarán exentas de cotización, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.2.c) del Reglamento General de Cotización, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Capítulo II. Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 18. Jornada

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, que se corresponderá, en general, con 40 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, tanto en horario partido como continuado.

La distribución de la jornada se realizará, exclusivamente, en cómputo semanal, no siendo posible distribuir tal jornada en periodos de cómputos superiores a este.

2. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

3. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

4. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. No obstante, para el personal asignado a los departamentos de comedor, bar y cocina, el descanso entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente podrá calcularse en cómputo de hasta tres semanas. En estos casos, el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a diez horas.

5. La jornada ordinaria partida tendrá una única interrupción de una hora como mínimo. Por lo tanto, dicha jornada partida solo podrá tener dos periodos de trabajo durante la misma.

6. Anualmente, las empresas y establecimientos regulados por el presente convenio deberán contar con un calendario laboral en el que figuren, para cada trabajador, los turnos de trabajo, descansos semanales, turnos de vacaciones y festivos si se acumulan, que se confeccionará entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores con anterioridad al 15 de Diciembre del año anterior.

7. En los supuestos en los que se pudiese establecer un régimen de jornada continuada, la empresa y los representantes legales de los trabajadores estudiarán la posibilidad de propiciarla sin discriminación.

Artículo 19. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 18.

2. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

3. Las horas extraordinarias se compensarán mediante una de las siguientes formas: Abono de las horas realizadas incrementadas en un 75% sobre el valor del salario hora ordinaria.

Con tiempo de descanso, en cuyo caso cada hora extraordinaria completa trabajada se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

4. La determinación de la forma de compensación prevista en el apartado anterior se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, dándose conocimiento, previo a la aplicación de dicho acuerdo, a la representación legal de los trabajadores.

5. La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.

6. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas.

7. Las asociaciones empresariales recomiendan que por la realización durante un año del número de horas extraordinarias equivalente a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, en el con-junto de la empresa, se cree un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 20. Licencias

1. El trabajador, previo aviso efectuado con la suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Será requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente de la concurrencia del supuesto de hecho.

2. El trabajador podrá ausentarse por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indican:

a) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos o de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, hermanos y abuelos, tanto naturales como políticos y cónyuges). Si por estos motivos el trabajador tuviere que trasladarse fuera de la localidad, la licencia será de cuatro días naturales; cinco días naturales, cuando tuviere que trasladarse fuera de la provincia y dentro la península; y seis días naturales, cuando se traslade fuera de la península.

b) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando conste en la norma legal o convencional, estándose, en cuanto a su remuneración y duración a lo que dispongan las normas citadas que estén vigentes.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio.

e) Dos días naturales en caso de enfermedad calificada como grave por el médico del servicio de salud correspondiente o fallecimiento de primos hermanos y tíos, cualquiera que sea el lugar de residencia.

f) Por matrimonio de un hijo/a o hermano/a del trabajador, uno, dos o tres días según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia, o fuera de los límites de la misma, respectivamente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora, voluntariamente, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. En ambos casos deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de su disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

h) A partir del año 2009, los trabajadores con contratos de trabajo de un año o superior, podrán disponer de 1 día para asuntos propios por cada año natural, siempre que lo soliciten a la empresa con 15 días de antelación a la fecha prevista para el disfrute, que el día solicitado no sea festivo y que no coincidan en el mismo día mas de un trabajador por departamento o, en centros de trabajo de hasta 35 trabajadores, que no coincidan en el mismo día mas de un trabajador por centro.

3. Los permisos de maternidad y paternidad estarán sometidos a lo dispuesto en la legislación laboral vigente para estas materias.

4. En todos los permisos relacionados con la situación familiar, se asemejarán las parejas de hecho a los matrimonios, siempre que los beneficiarios de los mismos acrediten tal situación, ante la empresa, de forma certificada.

Artículo 21. Tiempo de comida

1. En los supuestos de trabajadores a tiempo completo, tanto con jornada partida como continuada, el tiempo de comida –para el personal con derecho a ella conforme a lo previsto en el artículo 37 del presente Convenio–, será de 30 minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo y siempre que la jornada de trabajo legalmente establecida sea de 40 horas semanales en cómputo anual.

2. Los trabajadores con jornada diaria a tiempo parcial tendrán derecho a los 30 minutos de comida, si bien solo les será considerado como tiempo de trabajo efectivo la parte proporcional a la jornada diaria pactada en su contrato de trabajo.

3. No obstante, en caso de que un trabajador realice más de una interrupción como tiempo de comida en cada jornada, únicamente una de ellas tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, de manera que el resto no serán consideradas como tal. Por consiguiente, el periodo máximo que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo será de 30 minutos al día para los trabajadores con jornada a tiempo completo y en la parte proporcional a su jornada para los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

Artículo 22. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, que podrán ser objeto de fraccionamiento mediante

acuerdo entre empresa y trabajador.

2. La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de diciembre por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. No obstante lo anterior, la concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. El trabajador conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Artículo 23. Días de fiesta anuales

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que, por las especiales características del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello. En estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

1) Abonándose los días festivos en cuantía correspondiente al 175% del Salario Base.

2) Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.

3) Adicionándose al periodo vacacional, en las fechas que, de mutuo acuerdo, sean fijadas entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores al elaborar el calendario de vacaciones, aunque habrán de constar obligatoriamente en el mismo con la denominación de "festivos". En estos casos, se establece que el número de días festivos a compensar, incluso aunque alguno de los días de fiesta del año hubiese coincidido con los días de descanso o vacaciones del trabajador, será de 14 mas los 6 días que en ese periodo corresponden a descansos semanales, es decir 20, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural. Si durante el tiempo que el trabajador estuviera disfrutando de los días compensatorios causara baja por IT, dicho disfrute quedará interrumpido, continuándose el mismo con posterioridad a la baja, en los días efectivamente trabajados.

En caso de desacuerdo el trabajador tendrá derecho a elegir que se pague el 50% de los días que le corresponden y en cuanto al resto corresponderá a la empresa decidir si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha del disfrute de los mismos. No obstante, en las empresas de las secciones tercera a novena del convenio (excepto catering y colectividades) el empresario podrá optar por la forma de compensación.

Los días de fiestas que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador no se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera

con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como no disfrutado y por tanto habrá de ser compensado en una de las formas anteriormente establecidas. Por el contrario si el festivo coincide con las vacaciones no se compensará, salvo que el sistema elegido sea la adición al periodo vacacional.

Con independencia de todo lo anterior, a la entrada en vigor del presente convenio las empresas vendrán obligadas a mantener aquellas condiciones más beneficiosas, que sobre las que se fijan en este artículo, vengán disfrutando sus trabajadores.

Artículo 23 bis. Licencia por extinción del contrato

Cuando el trabajador con 60 o más años desee cesar voluntariamente en la empresa, al término de su relación laboral, tendrá derecho a un régimen de licencia durante la cual quedará exonerado de trabajar con carácter previo a la extinción contractual siempre y cuando haya dedicado a la misma empresa el tiempo efectivo de trabajo que a continuación se detalla.

Años de antigüedad	Meses de vacaciones
A los 5 años	2 meses
A los 10 años	3 meses
A los 15 años	4 meses
A los 20 años	5 meses
A partir de los 25 años	6 meses

El referido periodo vacacional, será independiente a sus vacaciones anuales retribuidas.

Durante la referida situación de licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a percibir lo que viniera percibiendo en cada mensualidad, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones fijadas en el presente convenio, no devengando ni percibiéndose por tanto complemento o plus salarial variable alguno ni aquellos que tengan carácter extra salarial, no devengando tampoco en este caso durante dicho periodo descanso alguno por vacaciones ni fiestas.

El trabajador, avisando con 15 días de antelación a la fecha de su cese, tendrá derecho a percibir, de una sola vez, la cuantía económica resultante del periodo vacacional (2, 3, 4, 5 o 6 meses) que pueda corresponderle conforme a su antigüedad, de acuerdo con la escala reseñada.

La percepción económica o disfrute de los periodos vacacionales se originan, solo y exclusivamente por la extinción de la relación laboral, pudiendo por tanto, el trabajador que opte por el hecho extintivo y cause derecho a dichas vacaciones o percepción económica, organizar su vida laboral como considere oportuno, incluso prestar sus servicios para empresas del sector.

Igualmente tendrá derecho al disfrute vacacional o percepción económica el

trabajador que se desvincule de la empresa, por cualquier circunstancia, a los 65 años, quien igualmente podrá mantener su actividad laboral en la empresa que considere oportuno incluida la de competencia o sector.

Capítulo III. Movilidad funcional, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 24. Movilidad funcional

1. Trabajos de categoría superior: La empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a esta categoría. En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:

a) Cuando un trabajador realizase funciones correspondientes a una categoría superior por cuatro meses consecutivos durante un año o seis meses alternativos, dentro del periodo de dos años, se respetará el salario correspondiente a la categoría superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y categoría, percibiendo a partir de ese momento el salario pre-visto para su categoría.

b) Si los mencionados plazos fueran superados en un mes, el trabajador, al reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, mantendrá el salario de la categoría superior.

c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador que sustituya a aquel en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios de la categoría superior, con el salario de la misma, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b). Si tras la finalización del periodo de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios de categoría superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado b). En el supuesto de que el empresario no efectuase el ofrecimiento referido, operará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b) anterior.

2. Trabajos de categoría inferior: Por necesidades perentorias y por el tiempo mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de categoría inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su categoría profesional.

3. Las situaciones de movilidad funcional que se produzcan en el ámbito de la empresa serán notificadas a la representación legal de los trabajadores.

4. La movilidad funcional efectuada en los términos regulados en el presente artículo se podrá llevar a cabo sin que ello constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 25. Excedencias

1. El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía, respecto de la excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes apartados.
2. Será obligatoria la concesión de excedencia voluntaria cuando se fundamente en causas justificadas de orden familiar o terminación de estudios, etc. La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en el que aquella se formule.
3. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitada.
4. En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con anterioridad a la terminación del periodo de excedencia concedido, la empresa, siempre que su puesto de trabajo no estuviere cubierto, estará obligada a darle ocupación efectiva en su puesto en el término de un mes a contar desde la fecha en la que hubiere formulado la petición de reingreso.
5. En los supuestos previstos en este artículo, la excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna, y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto.

Artículo 26. Cierre por reforma

1. Cuando una empresa pretenda la reforma de su establecimiento, deberá instarlo con la suficiente antelación ante la autoridad laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Durante el cierre por reforma, dentro del límite autorizado por la autoridad laboral, quedará en suspenso la relación laboral que vincula a la empresa con los trabajadores afectados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la empresa se obligará a abonar el 100% del salario a dichos trabajadores.
3. El cierre por reforma no podrá exceder del tiempo necesario para efectuar dicha reforma, entendiéndose por tal el expresado en el proyecto que de la misma se una al expediente de regulación de empleo. Una vez vencido el plazo autorizado, el trabajador tendrá derecho a recibir de la empresa el sueldo íntegro que, por su categoría profesional, percibiera antes del cierre, salvo en el caso de encontrarse ocupando un nuevo empleo en otra empresa.
4. A los efectos de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del presente artículo, será

requisito necesario para percibir las retribuciones indicadas en los mismos, mientras se mantenga el cierre del establecimiento, acreditar fehacientemente la falta de ingresos procedentes de otros empleos.

5. Una vez concedida la autorización para esta clase de cierre, las empresas no podrán obtener permiso para cerrar durante el mismo año, a excepción de los supuestos de fuerza mayor.

6. La empresa comunicará fehacientemente a los trabajadores la fecha de reapertura del establecimiento. Si el trabajador no se reincorpora a su puesto en la fecha de reapertura sin causa que lo justifique, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo en la empresa.

Artículo 27. Expediente de crisis

A las reuniones que se celebren en el marco de los expedientes de regulación de empleo que sean tramitados por aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, podrá asistir, en calidad de asesor, con voz pero sin voto, un representante de los sindicatos firmantes de este Convenio, siempre que sea solicitada su asistencia por mayoría simple de la representación legal de los trabajadores, con la obligación de guardar el sigilo profesional al que se refiere el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 28. Salarios

1. Las retribuciones que para cada categoría y tipo de establecimiento se señalan en el Anexo VI del presente Convenio tienen el carácter de mínimas, con las peculiaridades previstas en el Título II para cada sección.

2. Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Artículo 29. Antigüedad

1. Los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, vinieran percibiendo el complemento “ad personam”, que sustituyó a la desaparecida antigüedad (en tal sentido, la Disposición Transitoria Segunda) mantendrán su derecho a la percepción de este concepto económico, el cual experimentará los incrementos que resulten de aplicación al resto de las retribuciones fijadas en el presente Convenio Colectivo con arreglo a lo previsto en su artículo 32.

2. Este complemento mantendrá su carácter de no absorbible ni compensable con cualquier otro concepto económico.

Artículo 30. Nocturnidad

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.
2. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25% sobre el salario base/hora del trabajador.
3. No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre y en cuantía de un mes de salario según tablas más el complemento “ad personam” (que sustituye la suprimida antigüedad para determinados trabajadores).
2. Dicho importe se abonará entre los días 15 y 20 del mes correspondiente. Las empresas y los trabajadores, ya sea por acuerdo individual o mediante acuerdo de empresa, podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias durante las doce mensualidades. En caso de que se alcanzase un acuerdo individual con el trabajador, del mismo se dará conocimiento, previo a su aplicación, a la representación legal de los trabajadores. No obstante, las empresas de las secciones de la 3.ª a la 9ª, con excepción de los catering y colectividades, podrán optar porque las pagas extraordinarias se prorrateen mensualmente.

Artículo 32. Aumento salarial

1. El incremento salarial, que afectará a las tablas salariales y a todos los pluses del sector, será para cada uno de los años de vigencia del IPC previsto por el Gobierno para el año de que se trate más un punto. Al final de cada año, si el IPC real del mismo fuera superior al previsto que se tomó como referencia para la subida, se revisaran los salarios en el porcentaje de diferencia entre el IPC real y el IPC previsto y con fecha de efecto desde el 1 de enero de ese mismo año.

De forma paulatina y proporcional en cada uno de los años de vigencia del presente convenio, las camareras de pisos pasarán del grupo V al IV (cada año se incrementará a fecha 1 de Julio un cuarto de la diferencia entre el grupo IV y el grupo V). Para ello a fecha 1 de julio de 2006 se creará, con carácter transitorio, el Grupo IV bis en el que se establecerá el salario de dicha categoría en cada uno de los años y que desaparecerá en el momento en que se nivelen ambos grupos, el IV y el IV bis.

Artículo 33. Salario mínimo del sector

Se establece en 794,74 € mensuales.

Artículo 34. Cláusula de descuelgue

1. En los casos en que una empresa pudiera ver dañada su estabilidad económica a consecuencia de la aplicación del incremento retributivo pactado en el presente Convenio Colectivo, podrá no aplicar el mismo o, en su caso, aplicar un incremento inferior al pactado.

2. Esta cláusula será de aplicación a las empresas que hayan atravesado durante los años o el año anterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo (o, en su caso, de sus respectivas revisiones salariales), dificultades económicas que puedan constatarse a la vista de sus cuentas anuales y se llevará a cabo observando el procedimiento siguiente:

a) La empresa que necesite aplicar esta cláusula de descuelgue, lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia* o, en su caso, de la publicación en el mismo de la correspondiente revisión salarial.

Igualmente, podrá aplicarse esta cláusula cuando las condiciones previstas en el apartado 1 de este artículo sean consecuencia de hechos acaecidos con posterioridad a las publicaciones anteriormente mencionadas, debiendo ponerse en comunicación de la representación legal de los trabajadores tales hechos en el mismo plazo de un mes desde que acaecieron. En ambos casos, transcurrido dicho plazo, caducará el derecho para acogerse a la presente cláusula. En estos casos, aun mediando acuerdo, deberá contarse con la aprobación de la Comisión Paritaria.

b) La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, que no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

c) Una vez efectuada tal comunicación, a la que se deberá adjuntar la documentación que se expondrá en el apartado 3 de este artículo, se abrirá un plazo de negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores de, al menos, quince días naturales, con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales, así como el periodo de tiempo de aplicación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del Convenio Colectivo en su momento vigente.

d) En caso de que se alcance un acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, del mismo se dará traslado a la Comisión Paritaria, sin cuya comprobación no podrá ser efectivo el acuerdo.

e) En caso de que no hubiere acuerdo, la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión Paritaria, que a su vez tratará de solventar las discrepancias.

3. La documentación a adjuntar por la empresa -según lo previsto en el apartado anterior- será la que se expone a continuación:

- a) Resultados de las cuentas de explotación de los tres últimos años.
 - b) Copia del balance, que se ajustará a la legislación o plan de contabilidad vigente.
 - c) Para aquellas empresas sujetas al sistema fiscal de módulos, libros comprobantes de sus operaciones.
 - d) Plan de viabilidad que justifique la aplicación de un menor incremento salarial.
 - e) Documentación económica que, en su caso, la Comisión Paritaria considere necesaria para la acreditación de las causas de solicitud de esta cláusula.
4. De alcanzarse un acuerdo entre la empresa y la representación legal de sus trabajadores, no resultará de aplicación lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
5. En todo caso, y a modo de garantía del cumplimiento de la legalidad vigente, en aquellas empresas en las que no haya representación legal de los trabajadores, el proceso descrito en los apartados anteriores se seguirá ante los trabajadores directamente, pero a presencia de la Comisión Paritaria, quien asistirá a las correspondientes negociaciones.
6. Asimismo, los trabajadores, sus representantes legales y los miembros de la Comisión Paritaria, vendrán obligados a mantener y tratar con la mayor reserva la información recibida, así como los datos a los que hayan tenido acceso, observando el correspondiente sigilo profesional.

Artículo 35. Plus de distancia

1. A los trabajadores que por motivo de su actividad laboral se les ocasione gastos de desplazamiento desde la población de su residencia hasta el centro de trabajo, del cual dependan, y siempre que el centro de trabajo se encuentre situado fuera del casco urbano de su residencia, las empresas les compensarán dichos gastos mediante este plus, en cuantía equivalente al importe de los billetes del servicio público de transporte (autobuses o trenes) necesarios para acudir desde el centro de la localidad de residencia hasta el centro de trabajo.
2. A partir de la fecha de la entrada en vigor de este Convenio, cuando el trabajador efectúe un cambio de domicilio, a población distinta de la que figura en el momento de celebrarse el contrato de trabajo, si este traslado de domicilio es voluntario, continuará cobrando la compensación que señala este artículo por el importe del trayecto desde la residencia original, previa al cambio de domicilio, hasta el centro de trabajo.
3. Cuando el trabajador termine su trabajo o tenga que comenzar fuera de las horas de servicio público de transporte (de los autobuses o trenes), las empresas

vendrán obligadas a proveerles del medio adecuado de transporte hasta su residencia habitual o viceversa.

4. Este plus estará exento de cotización de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 109.2.a), de la Ley General de la Seguridad Social y Artículo 23.2.A) c), del Reglamento General de Cotización, aprobado por RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

Artículo 36. Plus de transporte

1. Todos los trabajadores percibirán una cantidad en concepto de plus transporte destinada a resarcir a los mismos de los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia habitual. Para la determinación de esta cantidad se han tenido en cuenta los diversos y complejos factores que afectan al sector, por lo que la valoración realizada se refiere a una estimación total anual. En consecuencia, será percibida con independencia de que el trabajador se encuentre o no en situación de incapacidad temporal.

2. Dicho plus se percibirá en doce mensualidades, salvo para aquellos trabajadores que presten sus servicios en un periodo inferior en cuyo caso lo percibirán en función del tiempo efectivo de trabajo.

3. No obstante lo anterior, el trabajador podrá optar por cobrar el importe de este plus de una sola vez, para lo cual deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de quince días a la fecha en la que desea se le haga efectivo dicho importe. Sin embargo, las empresas de las secciones de la 3.ª a la 9.ª, con excepción de los catering y colectividades, podrán optar porque el plus de transporte se prorratee mensualmente.

4. Para la totalidad del periodo en el que estará en vigor este Convenio Colectivo, este plus quedará sometido, en su cuantía, a los aumentos y revisiones que se establecen en el artículo 32. Para las secciones 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 8.ª y 9.ª se aumentará adicionalmente en 100 € que se incrementará de forma paulatina a razón de 25 € en cada uno de los años de vigencia.

5. Teniendo en cuenta lo anterior para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2006, el importe de este plus será:

a) Para las secciones 1.ª y 2.ª: 86,29 € mensuales (1.035,51 € anuales).

b) Para las secciones 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 8.ª y 9.ª: 45,51 € mensuales (546,14 € anuales)

c) Para la sección 7.ª: 115,01 € mensuales (1.380,13 € anuales).

6. Este plus estará exento de cotización de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 109.2.a) de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 23.2.A) c), del Reglamento General de Cotización, aprobado por RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

Artículo 37. Manutención

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a una comida sana y suficiente. Esta será igual, para todos, en comedor único de empresa.
2. La compensación de la misma en metálico, en caso de que proceda, o a petición escrita del trabajador, se valorará en 38,54 € mensuales. La compensación en metálico formará parte del salario, prorrateándose a efectos de abono de las pagas extras.
3. Durante el periodo de vacaciones y si el trabajador no comiese en la empresa, se le compensará en metálico.
4. Aquellos establecimientos que, por normativa legal, no tengan obligación de dar comida, quedan excluidos de este artículo.
5. En los apartamentos y hoteles sin comedor, que no están obligados legalmente a tener comedor ni cocina, solo tendrán obligación al abono en metálico de la citada cantidad de 38,54 €, y siempre se res-petarán los derechos adquiridos por los trabajadores.

Capítulo V. Contratación

Artículo 38. Contratación y periodo de prueba

1. Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el periodo de vigencia del mismo. Asimismo, se procederá, en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.
2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición.
3. El periodo de prueba en los contratos de trabajo tendrá una duración máxima de dos meses para los jefes de grupos profesionales, y de quince días para el resto del personal.

Artículo 39. Contrato para la formación

1. El contrato para la formación tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

2. Se podrán celebrar este tipo de contratos para cualquiera de las especialidades que se relacionan a continuación: recepcionista, conserje, camarero, cocinero, oficial de servicios técnicos, administrativos o comerciales.

Del mismo modo la relación anterior podrá ampliarse cuando así lo establezca la Comisión Paritaria y siempre en atención a que, por la naturaleza del trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, necesite de esta formación teórico práctica y para cualquiera de las especialidades de esta naturaleza contempladas en este Convenio Colectivo.

3. La duración de estos contratos de formación no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

4. El periodo de prueba de estos contratos para la formación será, como máximo, de un mes.

5. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses con una modalidad contractual diferente al contrato para la formación.

6. El 15% de la jornada máxima prevista para esta modalidad contractual se dedicará a la formación teórica, pudiendo concentrarse en periodos mínimos mensuales o máximos bimensuales. Los centros donde se impartirá la formación serán públicos o concertados, permitiéndose otra clase de enseñanza, previa consulta a la Comisión Paritaria. También podrá llevarse a cabo dicha actividad formativa en aquellos centros que pudieran constituirse conjuntamente por sindicatos y asociaciones empresariales, específicamente para los trabajadores con contratos para la formación. La distribución del tiempo dedicado a dicha formación teórica se podrá acordar individualmente con el trabajador.

7. Se establece un máximo de cuatro trabajadores con contratos para la formación, por tutor. Este tutor será designado por la empresa y de esta designación se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

8. El número máximo de trabajadores para la formación que las empresas pueden contratar, no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto, con la condición expresa de que al alterarse reglamentariamente el número de trabajadores para la formación que la empresa pueda contratar, se aplicará dicho número, aumentase o minorase según se expone a continuación:

- a) De 1 a 5 trabajadores, uno.
- b) De 6 a 10 trabajadores, dos.
- c) De 11 a 25 trabajadores, tres.
- d) De 26 a 40 trabajadores, cuatro.
- e) De 41 a 50 trabajadores, cinco.
- f) De 51 a 100 trabajadores, ocho.
- g) De 101 a 250 trabajadores, diez o el 8% del censo de trabajadores del centro de trabajo.
- h) De 251 a 500 trabajadores, veinte o el 6% del censo de trabajadores del centro de trabajo.
- i) Más de 500 trabajadores, treinta o el 4% del censo de trabajadores del centro de trabajo.

El número de trabajadores por centro de trabajo no incluirá, para su determinación, a los vinculados a la empresa con contrato para la formación.

9. En lo relativo al salario, estos trabajadores percibirán:

- a) Trabajadores mayores de 18 años, el 85% del salario correspondiente al puesto a desempeñar.
- b) Trabajadores de 16 y 17 años, el 85% del salario mínimo del sector recogido en el artículo 33 del presente Convenio.

10. La realización de cualquiera de los cursos formativos será tomada en cuenta como mérito, tanto para ascensos como para la provisión de vacantes que pudieran producirse en la plantilla.

Artículo 40. Contrato en prácticas

- 1. Este contrato se concertará con trabajadores en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, dentro de los cuatro años -o seis años, cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido-, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- 2. En cuanto al salario, los trabajadores que sean contratados en prácticas percibirán el 85% de la retribución estipulada para un puesto equivalente a aquel en el que se desempeñan las prácticas.
- 3. El periodo de prueba para esta clase de contratación, será, como máximo, de un mes, para aquellos trabajadores que estén en posesión de título de grado

medio, y de dos meses, para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

4. La Comisión Paritaria determinará los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que puedan ser cubiertos con esta modalidad contractual, de acuerdo con el procedimiento y plazos previstos en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 41. Contrato eventual por circunstancias de la producción

1. Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, los contratos eventuales por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores que se celebren en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro del periodo citado de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar, en ningún caso, los doce meses.

3. A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el periodo de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que hayan justificado su contratación. Si se trata de más de una contratación en el periodo de dieciocho meses, la fecha de cómputo será siempre la del inicio del primer contrato.

Artículo 42. Contrato de interinidad

1. Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en el artículo 25 de este Convenio.

2. Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

3. Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se prorrogará hasta un máximo de dos años más coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si transcurridos esos dos años el trabajador sustituido continúa en situación de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, la empresa vendrá obligada a celebrar con el interino un contrato de la misma

naturaleza que tenía el trabajador sustituido, si bien la antigüedad se computará desde la fecha en la que se declaró inicialmente la incapacidad permanente –en los grados citados– del trabajador sustituido.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituto contratado como interino.

Artículo 43. Empleo indefinido

1. A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo se establece, para todas las empresas con más de ocho trabajadores afectadas por este Convenio, que los contratos de duración indefinida (fijos y fijos discontinuos) supondrán un porcentaje de la totalidad de los trabajadores de la empresa, con arreglo a la siguiente tabla:

N. trabajadores	Porcentajes
De 9 a 20	58%
De 21 a 29	68%
De 30 en adelante	80%

Estos porcentajes suponen que, en cualquier caso, la empresa podrá tener el porcentaje restante de sus trabajadores con contratos de trabajo de cualquier otra naturaleza.

2. En cuanto a la distribución de los porcentajes establecidos en la tabla anterior, las empresas vendrán obligadas a tener un determinado porcentaje de trabajadores fijos, respecto del total de la plantilla (computada en la forma que regula el apartado siguiente), de acuerdo con la siguiente escala:

N. trabajadores	Porcentajes
De 9 a 20	30%
De 21 a 29	40%
30 o más	50%

Esto supone que los respectivos porcentajes que restan hasta alcanzar los totales de indefinidos previstos en la tabla del apartado anterior, podrán cubrirse tanto con trabajadores fijos como fijos discontinuos.

3. A los efectos de aplicar los anteriores porcentajes, el cálculo del número de trabajadores de la empresa se efectuará conforme a los siguientes criterios:

a) El periodo de referencia a tener en cuenta es el año natural.

b) A los trabajadores fijos y fijos discontinuos que pertenezcan a la empresa a 31 de diciembre de cada año, se sumarán los trabajadores con contrato eventual, incluyendo los que lo sean de esta naturaleza pero procedentes de una Empresa de Trabajo Temporal. A tal efecto se establece la regla de cálculo según la cual, por cada 1.800 horas real y efectivamente trabajados por los trabajadores así contratados durante el referido periodo anual, se computará un trabajador más.

c) No se computarán como trabajadores de la empresa, a efectos de determinar el número de empleados totales sobre los que aplicar los precitados porcentajes,

los contratados como interinos, para obra o servicio determinado, para sustitución de la jubilación a los 64 años, jubilación parcial, contrato de relevo y los contratos formativos. En cambio, sí se computarán a estos efectos aquellos trabajadores que presten sus servicios en la empresa aun cuando figuren dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.

d) Los trabajadores fijos a tiempo parcial, si los hubiere, se computarán de forma que, por cada 1.800 horas real y efectivamente trabajados, durante el referido periodo anual, se computará un trabajador más, tanto para el cálculo de la plantilla total como para determinar el número de trabajadores fijos en la empresa a 31 de diciembre de cada año.

e) Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial, si los hubiere, se computarán proporcionalmente a la jornada de trabajo diaria que realicen.

f) El número de trabajadores obtenido tras la aplicación de los anteriores criterios será el resultado con el cual se calcularán los porcentajes establecidos en los apartados 1 y 2 de este artículo.

4. Los porcentajes previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo deberán cumplirse anualmente, tomando como referencia la plantilla de trabajadores del año natural anterior y computándose las fracciones resultantes de aplicar aquellos porcentajes (los relativos a fijos y fijos discontinuos) como un trabajador más.

5. Con motivo de hacer efectivo todo lo anteriormente establecido, la dirección de cada empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena del mes de enero de cada año, la información que sea necesaria para poder verificar de forma fehaciente el número total de trabajadores que han prestados sus servicios en la empresa durante el año natural anterior.

6. Durante la segunda quincena del mes de enero de cada año, la empresa y la representación legal de los trabajadores calcularán, sobre la base de los criterios indicados en los apartados anteriores, el número total de trabajadores de la empresa y el porcentaje de los mismos que hayan de ser fijos o fijos discontinuos.

En el supuesto caso de que ese porcentaje suponga una cantidad inferior al porcentaje de plantilla fija o fija discontinua que, según el periodo y número de trabajadores le correspondería, la empresa adecuará su plantilla, antes del 31 de enero del año inmediatamente posterior, mediante la transformación o contratación como fijo o fijo discontinuo de tantos trabajadores como sean necesarios para cumplirlo.

7. Las empresas de temporada, entendiendo por tales aquellas que cierren más de 45 días naturales al año, vendrán obligadas a cumplir los porcentajes globales de trabajadores indefinidos que se reflejan en la tabla establecida en el apartado 1 de este artículo.

Para determinar el número de trabajadores totales sobre los que aplicar los porcentajes globales de trabajadores indefinidos, la jornada laboral a computar no será la anual fijada en el presente Convenio, sino la que corresponda proporcionalmente, en cada año, al tiempo en el que el establecimiento permanezca abierto al público.

8. Cualquier tipo de controversia que surja con motivo de la aplicación de este artículo, será planteada ante la Comisión Paritaria. No obstante, al objeto de clarificar su contenido se exponen, en el Anexo III, tres supuestos explicativos del modo de realizar los anteriores cálculos.

9. Las previsiones contenidas en el presente artículo no serán de aplicación a las empresas durante los tres primeros años, contados desde la fecha en la que comenzaron sus actividades como tal en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Artículo 44. Criterios para la contratación a efectos de cobertura de porcentajes de empleo indefinido

1. Si la empresa precisase cubrir puestos de trabajo con trabajadores fijos como consecuencia de la aplicación de los porcentajes de empleo indefinido establecidos en el apartado 2 del artículo anterior, tendrán preferencia los trabajadores fijos discontinuos de la misma con arreglo a los siguientes criterios:

a) La dirección de la empresa, por razones organizativas, técnicas o/y productivas determinará el departamento o/y departamentos, y dentro de estos la especialidad que estime pertinente, en los que sea oportuno contar con el nuevo o/y nuevos trabajado-res fijos. En cada departamento o departamentos en los que deba contarse con un nuevo o/y nuevos trabajadores fijos, tendrán preferencia el empleado o/y empleados fijos discontinuos más antiguos del respectivo departamento y especialidad, y en su defecto, la empresa cubrirá el puesto con otro trabajador.

b) Si la empresa no decide hacer uso de la facultad otorgada anteriormente, las preferencias operarán a favor de los trabajadores fijos discontinuos de mayor a menor antigüedad existentes en la empresa.

2. Si la empresa precisase cubrir puestos de trabajo de trabajadores fijos discontinuos como consecuencia de la aplicación de los porcentajes de empleo indefinido establecidos en el apartado 2 del artículo 43, tendrán preferencia para cubrirlos los trabajadores que hayan prestado servicios para la empresa con anterioridad al 1 de enero de 2006 con contratos eventuales de, al menos, dos meses de duración durante los dos últimos años. El orden de preferencia entre los trabajadores de este colectivo se establece en función del mayor número de días efectivos trabajados.

En cualquier caso, deberá respetarse siempre el derecho del resto de los trabajadores en cuanto al mayor número de días trabajados en la empresa.

3. Si la empresa no precisase cubrir puestos de trabajo fijos o/y fijos discontinuos como consecuencia de los porcentajes de empleo indefinido fijados en el artículo 43 por cumplirlos adecuadamente, los trabajadores citados en el apartado anterior tendrán preferencia, en el mismo orden allí establecido, para ocupar puestos de trabajo de cualquier modalidad de contratación temporal que la empresa pudiera necesitar.

Estos trabajadores formarán parte del censo que se confeccionará en cada empresa entre la dirección y los representantes de los trabajadores, y que se incorporará al Servicio Andaluz de Contratación Hostelera (S.A.C.H.) una vez que este cuente con su reglamento y se encuentre en funcionamiento.

Artículo 45. Contrato para los trabajadores fijos discontinuos

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos los que sean contratados para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores no se conciertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

2. Adquirirán la consideración de fijos discontinuos, con efectos de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, todos aquellos trabajadores que habiendo prestado sus servicios en las empresas hayan sido contratados consecutivamente con anterioridad al 1 de enero de 2006, cuando menos los años 2003, 2004 y 2005, con contratos eventuales de duración igual o superior a tres meses ininterrumpidos cada uno de estos años. A tal efecto, se entenderán periodos ininterrumpidos cuando no hubieren transcurrido más de 15 días entre contrato y contrato eventual.

3. No será de aplicación el presente artículo a los casos de trabajadores contratados por interinidad para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo.

4. El llamamiento e incorporación se efectuará en orden a la mayor antigüedad del trabajador en la empresa, dentro de cada especialidad, y siempre que haya una necesidad de trabajo que justifique el llamamiento.

El llamamiento se efectuará por escrito, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, y con una antelación no inferior a 48 horas respecto del día en el que se haya de iniciar la prestación de los servicios. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio desconocido.

Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

5. Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

6. No se podrán contratar trabajadores eventuales para aquellos puestos que pudieran ser ocupados por trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial, según el orden de llamamiento establecido.

Artículo 46. Contrato a tiempo parcial

1. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tales efectos se entenderá por “trabajador a tiempo completo comparable” un trabajador con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este Convenio Colectivo.

2. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada diaria inferior a la de los contratos a tiempo total, esta jornada no podrá ser inferior a cuatro horas, cuya prestación deberá realizarse de forma continuada.

3. Este contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose, en lo no contemplado en este artículo, conforme al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores reformado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

Artículo 47. Contrato de relevo y jubilación parcial

Los trabajadores con 60 años o más de edad podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, sin más requisitos adicionales a los establecidos en las citadas normas que el de comunicar a la empresa por escrito su intención de acogerse a esta modalidad con una antelación mínima de 2 meses, especificando el porcentaje de jornada que reduce y la distribución de la jornada parcial a realizar. La reducción de jornada podrá ser de entre un 25% y un 85% sobre la jornada ordinaria anual, con la reducción equivalente de salarios.

La empresa quedará obligada a la modificación del contrato del trabajador, así como a la concertación del contrato de relevo en los términos legal y reglamentariamente establecidos y cuya categoría laboral será equivalente o pertenecerá al mismo grupo profesional que el jubilado parcialmente.

Artículo 48. Servicio Andaluz de Contratación Hostelera

1. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan y se comprometen a la creación del censo de trabajadores de hostelería en general, denominado Servicio Andaluz de Contratación Hostelera (S.A.C.H.), dependiente de la Comisión Paritaria del Convenio. Ambas partes se obligan a redactar el reglamento del Servicio Andaluz de Contratación Hostelera.

2. Las empresas de hasta 8 trabajadores, cuando necesiten cubrir un puesto de trabajo de cualquier modalidad de contratación, podrán solicitarlo a través del censo de trabajadores de hostelería del S.A.C.H. por el orden que figure en el reglamento que en su día acuerden las partes signatarias de este Convenio Colectivo.

Artículo 49. Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo

1. Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Treinta días naturales para los jefes.

b) Quince días naturales para el resto de trabajadores.

2. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 50. Finiquitos

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasados quince días naturales estos no han demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 51. Jubilación forzosa y jubilación a los 64 años

1. JUBILACIÓN FORZOSA

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, la jubilación para todo el personal afectado por este convenio será obligatoria al cumplir los 65 años, siempre que se cumplan las siguientes

condiciones:

- 1) Que el trabajador tenga 30 años cotizados o más a la Seguridad Social.
- 2) Que la empresa cumpla con los mínimos de plantilla fija establecidos en el artículo 43 de este convenio.
- 3) Que las vacantes necesariamente se cubran por el orden de prioridades establecidas en el artículo 44 de convenio.
- 4) Que la empresa cumpla con la conversión de eventuales a fijos discontinuos, establecida en el artículo 45 de este convenio

2. JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS

Mediante petición escrita del trabajador, este podrá acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada a los 64 años prevista en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. A tal efecto, el empresario contratará, en sustitución del trabajador jubilado, un trabajador desempleado, al cual se le realizará un contrato de igual naturaleza que el que tenía el trabajador jubilado, aunque no su misma categoría profesional. La petición del trabajador de acogerse a esta posibilidad, deberá realizarla, al menos, con tres meses de antelación a la fecha en que cumpla los 64 años.

Artículo 52. Empresas de trabajo temporal

1. Cuando se utilice el contrato de puesta a disposición para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, dichos contratos no podrán superar la duración de un mes en el término de un año.

En el supuesto caso de que la necesidad de ocupar el puesto de trabajo siguiera existiendo, se efectuará un nuevo contrato siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El número máximo de trabajadores con contrato de puesta a disposición de las Empresas de Trabajo Temporal que pudiera utilizar las empresas a las que afecta este Convenio, no podrá superar en ningún momento el equivalente al 10% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate con inclusión de quienes estuviesen dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

3. Las empresas afectadas por el presente Convenio, al contratar con Empresas de Trabajo Temporal exigirán en dicho contrato que el personal de dichas empresas, durante el tiempo de duración del contrato goce de todos los derechos económicos y sociales establecidos en el presente Convenio, quedando con ello obligada la empresa usuaria de conformidad con lo establecido en el artículo 16.3 de la Ley 14/94.

4. Los trabajadores que las empresas necesiten para obra o servicio determinado o para sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo,

deberán ser contratados para tal fin mediante las modalidades de contratación establecidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/98 y en consonancia con lo previsto en los artículos 38 y 42 del presente Convenio.

5. Los límites anteriormente establecidos no serán de aplicación a aquellas contrataciones cuyo objeto sea la cobertura de los servicios extraordinarios, entendiéndose por tales los necesarios para atender congresos, banquetes o/y celebraciones.

Capítulo VI. Representación unitaria y sindical en las empresas

Artículo 53. Asambleas y reuniones en los centros de trabajo

1. Para las asambleas de trabajadores que hayan de celebrarse en el seno de la empresa, la dirección de la misma adoptará las previsiones necesarias para que tales reuniones se desarrollen de la forma más adecuada posible. Para ello, los representantes de los trabajadores comunicarán a la empresa con una antelación mínima de 48 horas la celebración de tales asambleas.

2. Los convocantes indicarán a la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de los actos que estas lleven a cabo a consecuencia de dicha asamblea.

3. A la asamblea de trabajadores no podrán asistir los representantes empresariales, salvo que, por los representantes de los trabajadores, se acepte su presencia.

4. Cuando por cualquier circunstancia no sea posible celebrar la asamblea con la totalidad de la plantilla sin alteración en el desarrollo normal de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 77.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento con las siguientes particularidades:

1. CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS: Los representantes legales de los trabajadores dispondrán, como órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma siguiente:

a) Estos representantes tendrán la representatividad de la totalidad de los trabajadores y dispondrán de 40 horas mensuales para desarrollar su labor y la inmunidad que les concedan las leyes. No obstante los representantes de los

trabajadores que sean cargos sindicales de los sindicatos más representativos tendrán 70 horas mensuales en empresas de 50 trabajadores o mas y 56 horas en empresas de entre 30 y 49 trabajadores, con un límite total de 24 representantes (12 por cada sindicato y a elección de estos), a nivel provincial. No obstante si en una empresa coinciden dos cargos sindicales que acumulen horas, cada uno solo tendrá derecho a 55 horas.

b) Las empresas facilitarán de forma continuada o provisional locales adecuados dentro de los centros de trabajo, para las reuniones de los representantes de los trabajadores. Para los casos de asambleas generales de los mismos, la representación de los trabajadores solicitará de la empresa, con 48 horas de antelación, el disponer de un local adecuado para su celebración. En aquellas pequeñas empresas cuyos locales e instalaciones no permitan estas asambleas o reuniones generales, las mismas se celebrarán en los locales del sindicato.

c) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales debiendo justificar ante dicha empresa la asistencia a estas actividades sindicales, lo que efectuarán mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato de hostelería (sin que valga sello o tampón con tal firma) y el sello respectivo. Cuando estas reuniones se celebren en los locales de la empresa, no necesitarán justificante del sindicato correspondiente. En los casos de reuniones urgentes de imposible preaviso, la ausencia se justificará a posteriori en la forma fijada en el párrafo anterior.

2. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la acumulación de horas sindicales, con los siguientes requisitos:

La acumulación no podrá recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo. Los nombres de los beneficiarios de dicha acumulación deberán ser comunicados inmediatamente a la dirección de la empresa. Esta acumulación no podrá producirse en aquellos departamentos con menos de cinco trabajadores. Tampoco podrá recaer en trabajadores de la misma categoría. Los delegados de personal y miembros de comités de empresa podrán acumular las horas con los delegados sindicales.

3. Los representantes de los trabajadores dispondrán de tablón de anuncios, cedido por parte de las empresas.

Artículo 55. Derechos de las secciones sindicales en la empresa

1. Los sindicatos que dispongan, como mínimo, de un número de afiliados que equivalga al 25% de la plantilla de la empresa, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la misma, siempre que la empresa ocupe a más de cincuenta trabajadores.

2. La representación de estas secciones será la prevista en el actual artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, si bien en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores pero que no alcancen los doscientos cincuenta previstos

legalmente, también contarán con un delegado sindical.

3. Estas secciones tendrán los derechos y funciones establecidas legalmente, así como la posibilidad de transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y proceder al cobro de las cuotas siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo. Igualmente a los delegados sindicales, se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los representantes unitarios de los trabajadores.

Artículo 56. Descuento en nómina de la cuota sindical

1. Las empresas, a petición escrita de los trabajadores, procederán a descontar en el recibo de salario, la cuota sindical.

2. Las empresas procederán a realizar la pertinente transferencia a las diferentes centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo. Tales transferencias se realizarán mensualmente en las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores y, trimestralmente, en el resto.

Capítulo VII. Beneficios sociales

Artículo 57. Indemnización por viudedad

1. La viuda de un trabajador fallecido, o en su caso, el viudo de una trabajadora fallecida, percibirá, en concepto de indemnización por fallecimiento una de las siguientes cantidades en función de la antigüedad del fallecido o fallecida en la empresa:

- Menos de 10 años: 2 mensualidades.
- Más de 10 años: 3 mensualidades.
- Más de 15 años: 4 mensualidades.
- Más de 20 años: 5 mensualidades.
- Más de 25 años: 6 mensualidades
- Más de 30 años: 7 mensualidades.

2. De no existir cónyuge, estas cantidades serán entregadas a los familiares, por el siguiente orden: a los hijos, si son menores de edad; a los padres, si estos viven con el trabajador; a los hermanos, si dependiesen igualmente del trabajador y fueran menores de edad o disminuidos físicos o psíquicos.

Artículo 58. Indemnización por incapacidad permanente

El personal que vea extinguido su contrato de trabajo por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, percibirá, en concepto de

indemnización, una de las siguientes cantidades en función de su antigüedad en la empresa:

- 5 años de servicios continuados en la empresa: 2 mensualidades.
- 10 años de servicios continuados: 3 mensualidades.
- 15 años de servicios continuados: 4 mensualidades.
- 20 años de servicios continuados: 5 mensualidades.
- Más de 25 años de servicios continuados: 6 mensualidades. En los casos en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de Incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente revisada por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, este tendrá la opción de percibir la indemnización prevista en este artículo en el momento de la declaración o transcurrido el periodo sometido a revisión por el órgano calificador o una vez obtenida la calificación definitiva, calculada conforme a los salarios existentes en el momento del hecho causante inicial. Para ello el trabajador deberá remitir por escrito su opción en un plazo no superior a 30 días, contados desde que tenga conocimiento de la resolución que le declara en Incapacidad Permanente. Si no se produce la opción se entenderá que el trabajador opta por el cobro de la indemnización en la fecha de la declaración de la Incapacidad Permanente. Si se opta por el cobro una vez finalizado el periodo de revisión, el plazo de un año de prescripción para la reclamación de cantidad, si fuera el caso, se iniciaría a partir de entonces y no en el de la declaración inicial de la incapacidad permanente.

Artículo 59. Seguro de accidente

1. Las empresas respecto de sus trabajadores vendrán obligadas a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.
2. Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 6.010 € en los casos de muerte y 9.015 € en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Artículo 60. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo

1. En la incapacidad temporal por accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa abonará al trabajador, desde el primer día de la baja, el 100% del salario.
2. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente con hospitalización, se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

3. En las situaciones de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, enfermedad o accidente, sin hospitalización, se estará a lo siguiente:

Si el trabajador es sustituido por un interino, se le abonará el 100% del salario desde el trigésimo primer día de baja.

Si el trabajador no es sustituido, y tiene seis o más meses de antigüedad en la empresa, se le abonará el 100% del salario desde el primer día de la baja.

En los demás casos se abonará el 60% del salario durante los primeros 20 días de la baja y el 75% el resto de los días que dure la baja.

4. La regulación contenida en los apartados anteriores será de aplicación a los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad o accidente en los que pudieran incurrir los trabajadores sujetos a los contratos de formación regulados en el artículo 38 del presente Convenio.

5. La mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social regulada en este artículo, se aplicará hasta un máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la primera baja.

Artículo 61. Plus de ayuda familiar

1. Se establece un plus de ayuda familiar de 19,26 € mensuales, con independencia de los salarios especificados en las tablas, para todos los trabajadores que perciban las prestaciones de igual naturaleza de la Seguridad Social.

2. Este plus se abonará con independencia del reconocido por la Seguridad Social.

3. En virtud de lo dispuesto en el artículo 109.2.f) de la Ley General de la Seguridad Social, estas cantidades no se incluirán en la base de cotización.

Capítulo VIII. Formación continua

Artículo 62. Formación continua

1. Se creará a la firma del presente Convenio una Comisión de Formación, al amparo del acuerdo tripartito de colaboración, firmado entre AEHCOS, sindicato provincial de comercio, hostelería y turismo de CCOO, y el sindicato de comercio, hostelería, turismo y juego de UGT, en fecha 6 de marzo de 1996, que intervendrá en los cursos que se organicen a tenor de las convocatorias de FORCEM, que se regirá por los acuerdos citados y el reglamento de funcionamiento de la Comisión la cual estará compuesta por cuatro miembros distribuidos de la siguiente forma:

a) Dos representantes por AEHCOS.

b) Un representante por CCOO.

c) Un representante por UGT.

2. La Comisión de Formación tendrá los siguientes cometidos:

a) Determinar las necesidades formativas.

b) Elaborar un plan y su seguimiento.

c) Recomendar acciones formativas.

d) Gestión de recursos así como su control y distribución.

e) Determinar las prioridades por categorías tanto de especialización como reciclaje, definiendo los contenidos de los diversos módulos y programas formativos.

f) Medios pedagógicos y lugar de impartición.

g) Criterios de selección.

h) Cualesquiera otros que se relacionen y afecten, con el fin determinado en este artículo y el referido acuerdo de colaboración entre AEHCOS, CCOO, y UGT, de 6 de marzo de 1996.

3. Se creará a la firma del presente Convenio, una Comisión de Formación al amparo del acuerdo tripartito de colaboración, firmado entre AEHMA, sindicato provincial de comercio, hostelería y turismo de CCOO, y el sindicato de comercio, hostelería-turismo y juego de UGT en la fecha, que intervendrá y resolverá en los cursos que se organicen a tenor de las convocatorias de FORCEM, que se regirá por los acuerdos citados y el reglamento de funcionamiento de la Comisión, y que estará compuesta por cuatro miembros distribuidos de la siguiente forma:

a) Dos representantes por AEHMA.

b) Un representante por CCOO.

c) Un representante por UGT.

4. La Comisión de Formación tendrá el siguiente cometido:

a) Determinar las necesidades formativas.

b) Elaborar un plan y su seguimiento.

e) Recomendar acciones formativas.

d) Gestión de cursos así como su control y distribución.

e) Determinar las prioridades por categoría tanto de especialización como reciclaje, definiendo los contenidos de los diversos módulos y programas formativos.

f) Medios pedagógicos y lugar de impartición.

g) Criterios de selección.

h) Cualesquiera otros que se relacionen y afecten, con el fin determinado en este artículo y el referido acuerdo de colaboración entre AEHMA, CCOO y UGT.

5. Las partes firmantes de este Convenio aceptan el acuerdo de fecha 6 de marzo de 1996 así como el reglamento de funcionamiento de la Comisión.

6. La asistencia del trabajador a los cursos de formación continua programados por la empresa (planes de formación de empresa) será obligatoria. En el caso de no coincidencia horaria de la acción formativa con la jornada laboral, o bien de coincidencia parcial, la empresa podrá optar entre ofrecer descanso compensatorio equivalente a la mitad del tiempo empleado en formación fuera de la jornada laboral, o bien modificar el horario laboral por el tiempo que dure la acción formativa, para que la coincidencia con la jornada laboral diaria sea completa.

7. Para la realización de cursos incluidos en planes de formación de ámbito superior al de empresa, los trabajadores podrán solicitar, con suficiente antelación, un permiso para la asistencia a los mismos, siendo retribuido el 50% de las horas de duración del curso que realicen.

Este derecho se disfrutará una sola vez por cada año, sin que nunca interfiera en el servicio del departamento al que esté adscrito el trabajador.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán acceder a los permisos individuales de formación regulados en el II Acuerdo sectorial y, en su caso, en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, dentro del ámbito objetivo y subjetivo de aplicación del mismo, a cuyo efecto deberán solicitarlo a la empresa en tiempo y forma. La empresa concederá tales permisos, salvo que los mismos afecten negativamente a las necesidades productivas u organizativas de la misma. En ningún caso se concederán tales permisos en fechas de alta productividad estacional de la empresa, ni podrán ausentarse a la vez más de un 5% de trabajadores por dicha causa, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador.

8. El trabajador deberá acreditar, en todo caso, mediante los certificados correspondientes, la asistencia a los cursos de formación.

9. En lo no previsto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el II Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de la hostelería y al III Acuerdo Estatal para la Formación Continua.

Capítulo IX. Subrogación por cambio de autorización administrativa

Artículo 63. Subrogación por cambio de autorización administrativa

Las partes firmantes del presente Convenio, en cuanto a la subrogación por cambio en la autorización administrativa, se remiten en su regulación al ALEH firmado en Bilbao, el 27 de mayo de 2002. (Cuyo capítulo sexto se acompaña como Anexo II a este Convenio.)

Capítulo x. Salud laboral

Artículo 64. Comisión Provincial de Salud para el sector de hostelería

La Dirección de los centros y las empresas tendrán que adoptar las medidas y realizar las prácticas preventivas en materia de Prevención de Riesgos con el objeto de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Para la consecución de estos objetivos y como órgano paritario de mediación y consulta, se crea la Comisión de Salud Laboral para el Sector de Hostelería de Málaga. Esta comisión se reunirá en un periodo no superior a tres meses desde la firma del convenio con el fin de dotarse de un reglamento donde se especifiquen sus competencias así como su forma de funcionamiento.

Artículo 65. Adaptación del personal por incapacidad física sobrevenida

Los centros de trabajo y empresas afectadas por el presente Convenio realizarán los esfuerzos necesarios para readaptar al personal afectado por una Incapacidad Física Sobrevenida.

Artículo 66. Protección durante el embarazo

Los centros de trabajo y empresas afectadas por el vigente Convenio Colectivo prestarán especial atención a la protección de las trabajadoras embarazadas.

En el caso de las trabajadoras embarazadas cuyo médico de la Seguridad Social prescriba un cambio de condiciones o del tiempo de trabajo por razón de su estado, la empresa deberá realizar dicho cambio, siempre que existan plazas compatibles con la capacitación profesional y aptitud física de la trabajadora, respetándose, si el cambio se produce, las condiciones económicas que vinieran percibiendo en su categoría anterior. En el supuesto de reducción de jornada laboral, su retribución será adecuada, proporcionalmente, al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 67. Contratación de trabajadores con discapacidad

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que empleen a un número de 50 o más trabajadores de pro-medio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las Elecciones Sindicales, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores discapacitados.

Título segundo. Disposiciones específicas de cada sección

Artículo 68. Disposición general común

Sin perjuicio de la efectividad de todo lo establecido en los artículos anteriores, en el presente Título se regularán cuestiones específicas para las diferentes secciones contempladas en el artículo 1 de este Convenio.

Capítulo I. Secciones primera y segunda

Artículo 69. Descanso semanal

Los trabajadores incluidos en estas secciones tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Artículo 70. Salarios

La retribución salarial del personal de estas secciones consistirá en un sueldo base con arreglo a las distintas categorías profesionales, según tablas salariales anexas, más los pluses salariales que se citan en el presente Convenio.

Capítulo II. Secciones tercera, cuarta y quinta

Artículo 71. Descanso semanal

Los trabajadores incluidos en este capítulo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

Artículo 72. Salarios

La retribución salarial del personal de estas secciones consistirá en un sueldo base con arreglo a las distintas categorías profesionales, según tablas salariales anexas, más los pluses salariales que se citan en el presente Convenio, manteniéndose el sistema de porcentaje en la cuantía y casos que proceda.

Capítulo III. Sección sexta

Artículo 73. Descanso semanal

Los trabajadores incluidos en este capítulo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

Artículo 74. Salarios

1. Para los establecimientos de esta sección, la retribución salarial del personal de los mismos consistirá en un sueldo base, con arreglo a las distintas categorías profesionales de esta sección y tablas salariales establecidas en el Anexo VI, más los pluses salariales que se citan en el articulado del presente Convenio.

2. Asimismo, para los trabajadores de esta sección, se parte de la no abolición del porcentaje, con las particularidades que se recogen en la Disposición Transitoria Cuarta de este Convenio.

Artículo 75. Plus de convenio

Con el fin de armonizar las tablas salariales de la sección 6.^a con las restantes secciones del Convenio quedan fijadas en una sola columna denominada salario y que integra la suma del salario base más 80,25 € en compensación del extinguido plus de ayuda a la cultura.

Capítulo IV. Secciones séptima, octava y novena

Artículo 76. Descanso semanal

Los trabajadores incluidos en esta sección tendrá derecho a un descanso semanal de dos días.

Artículo 77. Salarios

Para los establecimientos de estas secciones, la retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio consistirá en un sueldo base, con arreglo a las distintas categorías profesionales, según sección y tablas salariales anexas, más los pluses salariales que se citan en el presente Convenio, manteniéndose el sistema de porcentaje en la cuantía y casos que proceda.

Disposiciones adicionales

Primera. Contratación de fijos discontinuos

De conformidad con lo acordado por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo en reunión celebrada el pasado 3 de julio de 2001, con motivo de las especiales características del sector de hostelería en la Costa del Sol, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 12.3, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los trabajadores fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial que hubieran sido contratados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001 podrán superar, en su prestación de trabajo, el límite del 77% de la jornada anual, pudiendo desarrollarla durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al establecido como jornada ordinaria en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

A tal efecto, el acuerdo de ampliación de la jornada inicialmente pactada en el contrato de trabajo se efectuará mediante cláusula contractual adicional a dicho contrato.

Segunda. Servicios técnicos o auxiliares

1. Los trabajadores de servicios técnicos o auxiliares se registrarán en todas las materias, inclusive las retribuciones, por las disposiciones de este Convenio Colectivo.

2. Como caso excepcional y para aquellos trabajadores que en el momento de la firma de este Convenio vinieran percibiendo retribuciones del Convenio del sector al que por su especialidad pertenecieron, y estas fueran superiores en cantidad total a las que les corresponderían por este Convenio, seguirán percibiendo dicha diferencia en más, como plus "ad personam" no absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

A los efectos del cálculo de este plus "ad personam", se hallará de acuerdo con la media de los últimos doce meses del Convenio Colectivo del sector al que por su especialidad pertenezcan. Este plus sufrirá los aumentos del Convenio Colectivo a

partir de su entrada en vigor.

Disposiciones transitorias

Primera. Contratos en prácticas

En el plazo de seis meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio, la Comisión Paritaria pro-cederá a la determinación de aquellos puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que puedan ser cubiertos por trabajado-res con contratos en prácticas. La determinación final de tales puestos será publicada en el citado boletín oficial.

Los contratos de esta modalidad firmados con anterioridad a la entrada en vigor del listado hecho público por la Comisión Paritaria no se verán afectados por lo dispuesto por aquella.

Segunda. Antigüedad

1. En el Convenio Colectivo anterior las partes acordaron la supresión del complemento personal de antigüedad, que hasta entonces venía recogido en el artículo 69 de la derogada Ordenanza Laboral de la Hostelería. Para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición, y ante la necesidad de matizar la forma de dicha supresión, se hizo necesario efectuar las siguientes excepciones:

A todo el personal que a 31 de marzo de 1996 figurase en las plantillas de las empresas y que percibían cantidades derivadas de la ya suprimida antigüedad, dicha cuantía se les consolida como complemento “ad personam”.

Tanto el personal comprendido en el párrafo anterior, como para aquellos trabajadores en curso de adquisición del primer tramo o trienio del suprimido concepto de antigüedad y los demás trabajadores pendientes de adquirir el derecho de un nuevo tramo consolidarán, en su día, dicho nuevo tramo y, por tanto, el complemento “ad personam” citado en el párrafo anterior, se verá incrementado hasta la cuantía correspondiente a este nuevo tramo.

2. Cumplidas las citadas excepciones, no se tendrá derecho por los trabajadores a consolidar tramos por el concepto de la suprimida antigüedad, extinguida desde el 31 de marzo de 1996, afectando tanto al personal que ya presta sus servicios en las empresas cuanto al personal de nuevo ingreso en las mismas.

Tercera. Porcentaje de servicios de la sección sexta

1. En el plazo de tres meses, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se celebrarán reuniones en los centros de trabajo de la sección sexta entre las empresa y los trabajadores, con asistencia de un representante de las centrales sindicales firmantes del convenio, para decidir si los trabajadores optan por la abolición del porcentaje de servicios o seguir con el mismo.

2. En caso de abolición, además del sueldo base se abonará un aumento de 96,72 €para los trabajadores de participación máxima, y 32,70 €para los de participación mínima.

3. En todo caso se respetará el salario medio abril 1989-marzo 1990, que será el salario Convenio del trabajador, incrementándose este con la cantidad anteriormente expuesta. En las votaciones se requerirá una mayoría de dos tercios de la plantilla para la abolición del porcentaje.

4. En el caso de establecimientos de nueva creación se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.

5. En los casos que se decida la abolición del porcentaje o continuar con este, los efectos de las decisiones serán a partir de la fecha en

que se tome dicho acuerdo. La asistencia de los representantes de las centrales sindicales firmantes del Convenio será preceptiva y de obligado cumplimiento.

Anexo I. Equivalencias de clasificaciones turísticas

1. A los efectos de homologación entre hoteles y apartamentos a continuación se detallan las equivalencias de sus clasificaciones turísticas:

- a) Hoteles de 5 estrellas.
- b) Hoteles de 4 estrellas, igual a apartamentos de 4 llaves.
- c) Hoteles de 3 estrellas, igual a apartamentos de 3 llaves.
- d) Hoteles de 2 estrellas, igual a apartamentos de 2 y 1 llaves.

2. A los efectos de homologación entre camping y apartamentos, a continuación se detallan las equivalencias de sus clasificaciones turísticas:

- a) Camping con apartamentos, igual a apartamentos de 1 llave.
- b) Camping sin apartamentos, igual a pensiones.

3. Durante el presente Convenio, se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores, en aquellos casos en que los campings estén abonando los salarios, conforme a la homologación que se hizo con apartamentos en 1980.

Anexo II. Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social Garantías por cambio de empresario

Artículo 43.1. Introducción

La regulación de las sucesiones empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de

empresa, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

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

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

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dichas Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51.1 y por el 49.1.g), así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemáticas específicas del Sector de Colectividades, para una mejor y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

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

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

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del TRET, los efectos subrogatorios, en atención a las

peculiaridades características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del TRET en todo lo no estipulado en el presente acuerdo. No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

Artículo 43.2. Exclusión

En la presente regulación, y sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda de este Acuerdo, no será de aplicación a la actividad de alojamiento y hospedaje, ni como empresa principal

o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se registrarán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 44. Ámbito de aplicación

1. Se entiende por servicio de Colectividades o Restauración Social, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de Colectividades o Restauración Social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.

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

a) Trabajadores afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el artículo 46. En definitiva serán trabajadores afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

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

EMPRESA PRINCIPAL O CLIENTE:

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

EMPRESA CEDENTE:

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

EMPRESA CESIONARIA:

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

COMENSAL:

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

Artículo 45. Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de colectividades, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento

o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión “mortis causa”.

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

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

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la

empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen, asimismo:

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

e.2) Supuestos de reversión, al término de contratos de arrenda-miento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción. Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio. Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procede-rá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

e.3) La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido este por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

Artículo 46. Adscripción del personal

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector de Colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 45, los trabajadores de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se dan algunos de los siguientes supuestos:

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

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa,

centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal

o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

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

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

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

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

Artículo 47. Aspectos formales de la subrogación

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

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

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

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique:

- Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical.

- Trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

- Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

- Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores, sean de carácter individual o colectivo.

- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o cualesquiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores en activo como a los ya cesados.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores previsto en el artículo 50.

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

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el artículo 52, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios accionistas, administradores o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

Artículo 48. Contenido de la protección

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

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

3. En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, con excepción hecha de alojamiento y hospedaje, y ceda servicios, propios y característicos de esta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cuál sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aún cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que reía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un periodo de doce meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho periodo no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

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

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

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

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

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

Artículo 49. Garantías de los representantes de los trabajadores

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Artículo 50. Derechos de información y consulta

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

La fecha cierta o prevista del traspaso.

Los motivos del mismo.

Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores. Las medidas previstas respecto de los trabajadores. La relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

La relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial. TC2 de los cuatro últimos meses.

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

Artículo 51. Readaptación del número de trabajadores

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 por 100), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Artículo 52. Documento subrogatorio

La Comisión negociadora establecerá el modelo de documento previsto en el artículo 47, apartado 3.

Anexo III. Empleo indefinido

De conformidad con lo previsto en el artículo 43 de este Convenio, y al objeto de facilitar la aplicación práctica de las reglas de cómputo y porcentajes de contratación contenidos en el mismo, a continuación se exponen una serie de ejemplos en los que se realiza el cómputo de trabajadores correspondiente a una empresa que cumple los mínimos de contratación indefinida y otra que no los cumple, contemplando también el caso de tratarse de una empresa de temporada.

EJEMPLO 1

A) SUPUESTOS DE HECHO

A 31 de diciembre de 2005, la situación de la plantilla en la Empresa "X" es la siguiente:

- 69 fijos a tiempo completo, de los cuales uno de ellos causa baja por excedencia para el cuidado de un familiar, siendo sustituido por un trabajador con contrato interino.
- 5 fijos a tiempo parcial cuyas jornadas de trabajo efectivo suman 5.994 horas y 38 minutos.
- 60 fijos discontinuos a tiempo completo, de los cuales 2 trabajadores se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal y 1 trabajadora en situación de descanso por maternidad, siendo sustituidos por otros 3 trabajadores con contratos de interinidad.
- 4 fijos discontinuos a tiempo parcial cuyas jornadas diarias son de 4 horas/día, dos de ellos, 5 horas/día otro, y 6,5 horas/día el cuarto.
- 2 con contratos para la formación.
- 30 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 6 están contratados a tiempo parcial y el resto a tiempo completo.

B) CRITERIOS DE CÓMPUTO DE PLANTILLA

- Trabajadores fijos. En este caso, el trabajador fijo que ha solicitado la excedencia, en la medida en que tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, será computado en las mismas condiciones que el resto de trabajadores fijos, no siéndolo, por contra, el interino que lo sustituye.

- Trabajadores fijos a tiempo parcial. Del número total de horas efectivamente realizadas por los trabajadores fijos a tiempo parcial durante el periodo de referencia resulta un coeficiente de 3,33 resultado de dividir 5.994 horas y 38 minutos entre

1.800 horas (5.994,63/1.800).

- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijos discontinuos. En este caso, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos discontinuos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales, al igual que el trabajador excedente, sí son tenidos en cuenta para el cálculo.

- Los contratos formativos no computan a los efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio.

- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43, 4 e) del presente Convenio, de lo que resulta un total de 2,43 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:

- 2 fijos discontinuos con jornada 4h/día = 1 fijo discontinuo.

- 1 fijo discontinuo con jornada 5h/día = 0,62 fijo discontinuo.

- 1 fijo discontinuo con jornada 6,5h/día = 0,81 fijo discontinuo.

- Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el año natural es de 28.845,5 horas, de lo que resulta un coeficiente de 16,02 trabajadores (28.845,5/1.800 h).

C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar los porcentajes correspondientes, asciende a 150,5 trabajadores (69 + 3,28 + 60 + 2,43 + 15,79), sobre el cual se aplicará el porcentaje previsto en el año 2005 para empresas de más de 30 trabajadores, consistente en un 80% de trabajadores indefinidos (112,87).

- De ese porcentaje de trabajadores indefinidos, un 50% (75,25 = 76) debe estar cubierto con trabajadores fijos y un 30% (45,15 = 46) puede quedar cubierto con trabajadores fijos-discontinuos.

- En este caso, la empresa tiene 73 (72,28) trabajadores fijos 62,43 fijos discontinuos por lo que procedería contratar 3 trabajador fijos.

EJEMPLO 2

A) SUPUESTOS DE HECHO

A 31 de diciembre de 2005, la situación en la Empresa "Y" es la siguiente:

- 29 fijos, de los cuales 5 se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal, siendo sustituidos por otros 5 trabajadores con contratos de interinidad.
- 19 fijos discontinuos a tiempo completo.
- 3 fijos discontinuos a tiempo parcial, cuyas jornadas de trabajo efectivo son de 4 horas/día uno de ellos y, 6 horas/día, los dos restantes.
- 1 trabajador con contrato en prácticas.
- 50 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 32 están contratados a jornada completa y 18 a tiempo parcial.

B) CRITERIOS DE CÁLCULO DE PLANTILLA

- Trabajadores fijos. Computan como tales. En este supuesto, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores fijos que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales sí son tenidos en cuenta para el cálculo.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijos discontinuos.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43, 4 e) del presente Convenio, de lo que resulta un total de 2 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:
 - 1 fijo discontinuo con jornada 4h/día = 0,5 fijo discontinuo.
 - 2 fijos discontinuos con jornada 6h/día = 1,5 fijo discontinuo (0,75 x 2).
- El trabajador con contrato en práctica no computa a efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio.
- Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el periodo del año natural es de 49.913,8 horas, de lo que resulta un coeficiente de 27,72 trabajadores (49.913,8/1.800 h).

C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar el porcentaje correspondiente, asciende a 77,32 trabajadores (29 + 19 + 2 + 27,32), sobre el cual se aplicará el porcentaje del 80% por ciento pre-visto en el año 2002 para las empresas de más de 30 trabajadores, lo que supone que 62 (61,85) trabajadores deben ser indefinidos.

- Aplicando las reglas de distribución interna previstas en el artículo 42, un 50% de los trabajadores (= 39), como mínimo, debe ser fijo, y el 30% restante (24), puede ser cubierto con trabajadores fijos discontinuos.

- En este caso, la empresa tiene contratados 29 fijos y 21 fijos discontinuos (19 a tiempo completo y 3 a tiempo parcial), debiendo contratar 10 fijos y 3 fijos discontinuos más para cumplir con los porcentajes mínimo del 50% y del 30% respectivamente.

EJEMPLO 3

A) SUPUESTO DE HECHO

La situación en la Empresa "Z", a 31 de diciembre de 2005, es la misma que en el ejemplo anterior, con la especialidad de tratarse de una empresa de temporada. Su periodo de apertura es de 9 meses al año.

- 29 fijos, de los cuales 5 se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal, siendo sustituidos por otros 5 trabajadores con contratos de interinidad.

- 19 fijos discontinuos a tiempo completo.

- 3 fijos discontinuos a tiempo parcial, cuyas jornadas de trabajo efectivo son de 4 horas/día uno de ellos y, 6 horas/día, los dos restantes.

- 1 trabajador con contrato en prácticas.

- 50 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 12 están contratados a jornada completa y el resto a tiempo parcial.

B) CRITERIOS DE CÓMPUTO DE PLANTILLA

- Trabajadores fijos. Computan como tales. En este supuesto, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores fijos que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales sí son tenidos en cuenta para el cálculo.

- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijos discontinuos.

- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43, 4 e) del presente Convenio, de lo que resulta un total de 2 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:

- 1 fijo discontinuo con jornada 4h/día = 0,5 fijo discontinuo.

- 2 fijos discontinuos con jornada 6h/día = 1,5 fijo discontinuo (0,75 x 2).

- El trabajador con contrato en práctica no computa a efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente Convenio.

- Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el periodo de apertura del establecimiento es de 29.565,5 horas. En este caso, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 43.7 del presente Convenio, la jornada laboral a tener en cuenta para el cómputo será la proporcional al tiempo de apertura del establecimiento que, en este caso, sería la correspondiente a 9 meses (1.369,83 h.). De lo anterior resultaría en este caso un coeficiente de 21,58 trabaja-dores (29.565,5/1.369,83 h).

C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar el porcentaje correspondiente, asciende a 71,58 trabajadores (29 + 19 + 2 + 21,58), sobre el cual se aplicará el porcentaje del 80% por ciento pre-visto en el año 2005 para las empresas de más de 30 trabajadores,

En este caso, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 43, la empresa debe cumplir con el porcentaje global de indefinidos del 80% (57,26 = 58 trabajadores), sin distinguir entre fijos y fijos-discontinuos. Por lo tanto, al tener ya 50 trabajadores indefinidos, entre fijos y fijos discontinuos, procedería contratar 8 trabajado-res más, pudiendo ser de cualquiera de las dos modalidades (fijos o fijos discontinuos).

Anexo IV. Categorías incluidas en los distintos grupos salariales de cada una de las secciones

SECCIÓN PRIMERA

GRUPO I. Jefe de administración, interventores, contable general, jefe de recepción, primer conserje, jefe de cocina, primer maitre o jefe de comedor, gobernante general (con dominio de idiomas), jefe de ser-vicios técnicos o encargado general (titular), jefe de bares a partir de 3 puntos de venta, estén funcionando o no simultáneamente.

GRUPO II. Cajero general, gobernante general (sin dominio de idiomas), segundo jefe de recepción, segundo conserje, subjefe de cocina, jefe de repostería, segundo maitre, mayordomo de piso, segundo jefe de bares a partir de 3 puntos

de ventas, jefe de economato, jefe de servicios técnicos o encargado general (sin titulación), jefe de bares con menos de 3 puntos de ventas.

GRUPO III. Recepcionista, jefe de partida, jefe de cafetería, segundo jefe de bares con menos de 3 puntos de ventas, jefe de lavandería y lencería, subjefe de servicios técnicos, conserje de noche, secretaría de dirección, contable, subgobernanta, encargado de limpieza, bodeguero y jefe de sector.

GRUPO IV. Oficial de administración y oficina, oficial de repostería, cocinero, camarero, sumiller, jefe de platería, oficial de servicios técnicos, animadores, pinchadiscos, socorristas, conductor de autobús, oficial de jardinero, telefonista de primera y conserje.

GRUPO IV BIS. Camareras de pisos. (hasta el 30 de junio de 2009).

GRUPO V. Auxiliar administrativo y de oficina, cajero comedor, facturista, tenedor de cuentas clientes, ayudante de recepción, ayudante de conserjería, ayudante de cocina, conductor de furgoneta, telefonista, ayudante de servicios técnicos, vigilante de noche, ayudante repostero, ayudante camarero, ayudante cafetero, ayudante economato, ayudante bodega, limpiadoras. Lenceras, costureras, planchadoras, lavanderas, mozos de lencería, con equiparación de funciones. Mozos de habitaciones y valets, con equiparación de funciones. Portero de control, portero de acceso, ordenanza de salón guarda exterior, mozo de equipajes, mozo de piscina, ascensorista, botones y peón, con equiparación de funciones. Pinche y aprendices mayores de 18 años con equiparación de funciones.

A partir de la firma de este convenio se incluye en este grupo salarial V de la sección primera la categoría de auxiliar de pisos. El total de personas contratadas con esta categoría no podrá superar el 20 % del total del personal del departamento de pisos.

SECCIÓN SEGUNDA

GRUPO I. Jefe de cocina y primer jefe de comedor.

GRUPO II. Contable, segundo jefe de comedor, encargado de piso y jefe de partida.

GRUPO III. Oficial de contabilidad, tenedor de cuentas de clientes, primer conserje de día, cocinero, camarero, encargado de lencería lavadero, mecánico calefactor, conductor, jardinero, guarda exterior.

GRUPO IV. Cajero comedor, ayudante de recepción, telefonista, auxiliar de oficina, segundo conserje de día, conserje de noche y vigilante de noche, ascensorista, mozo de equipaje, animadores, pincha-discos, socorristas, botones mayor de 18 años, ayudante de cocinero, pinche, ayudante de camarero, ayudante calefactor, fregador, camarera de pisos, planchadora, costurera-zurcidora, lencera-lavandera y limpiadora.

GRUPO V. Botones y aprendices de 16 y 17 años.



SECCIÓN TERCERA

GRUPO I. Jefe de cocina, jefe de operaciones, jefe administrativo o de contabilidad, jefe de compras.

GRUPO II. Segundo jefe de cocina, ayudante de operaciones, supervisor.

GRUPO III. Jefe de partida, repostero, ayudante supervisor, jefe de economato, jefe de sala, jefe de fregadero, oficial primera de administrativo y jefe de mantenimiento.

GRUPO IV. Cocinero, oficial mantenimiento, jefe de equipo y oficial repostero.

GRUPO V. Ayudante cocina y repostería de primera y segunda, ayudante de equipo, ayudante de economatos y almacén de primera, segunda y tercera, ayudante fregadero, ayudante mantenimiento, ayudante sala y auxiliar administrativa.

GRUPO VI. Preparadores, mozos fregaderos, limpiadoras, marmitones y pinches cocina mayores de 18 años.

GRUPO VII. Ayudante de preparación, pinches de cocina y repostería menores de 18 (16 y 17 años), aprendices cocina y repostería.

Sección primera (hoteles y apartamentos) y sección segunda (hostales y pensiones) . Tablas salariales del 1/1/06 al 31/12/06

#*1*#

Tablas salariales a aplicar desde el 1-1-06 al 30-6-06

#*2*#

Tablas salariales a aplicar desde el 1-07-06 al 31-12-06

#*3*#

Establecimientos de la sección tercera - restaurantes

Tablas salariales del 1/1/06 al 31/12/06

#*4*#

Personal de comedor

#*5*#

Personal varios





#*6*#

Establecimientos de la sección cuarta - cafeterías

Salarios de establecimientos con servicios de mostrador y sala. Tablas salariales del 1/1/06 al 31/12/06

#*7*#

Establecimientos de la sección quinta. Personal de mostrador, cafés, bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías. Tablas del 1/1/06 al 31/12/06

Personal de mostrador

#*8*#

Establecimientos de la sección quinta. Bares americanos y wiskerías. Tablas del 1/1/06 al 31/12/06

Personal de barra

#*9*#

Establecimientos de la sección sexta. Casinos, salas de fiesta y discotecas. Tablas del 1/1/06 al 31/12/06

#*10*#

Establecimientos de la sección octava. Casinos-personal de oficina y contabilidad. Tablas del 1/1/06 al 31/12/06

#*11*#

Establecimientos de la sección séptima. Tabernas. Tablas del 1/1/06 al 31/12/06

#*12*#

Tabla salarial de catering (Sección Tercera). Tablas del 1/1/06 al 31/12/06

#*13*#

Establecimientos de la sección novena. Tablas del 1/1/06 al 31/12/06

#*14*#

Convenio provincial de hostelería de Málaga. Tablas salariales del 1/1/06 al 31/12/06

Conceptos económicos no incluidos en las tablas salariales (en euros)

Artículo 17. Vestuarios (secciones 1.ª y 2.ª)

Hoteles y apartamentos de 5, 4 y 3 estrellas o llaves. 38,54

Resto de establecimientos. 19,26

Artículo 36. Plus de transporte anual (secciones 1.ª y 2.ª)

Todas las categorías y establecimientos. 1.035,51

Artículo 36. Plus de transporte anual (sección 7.ª)

Todas las categorías y establecimientos. 1.380,13

Artículo 36. Plus de transporte anual (resto de secciones)

Todas las categorías y establecimientos. 546,14

Artículo 37. Manutención

Compensación en metálico en establecimientos con comida . . 38,54

Artículo 33. Salario mínimo del sector

Todas las categorías y secciones. 794,74

Artículo 62. *Plus de ayuda familiar*

Todas las categorías y secciones. 19,26

Artículo 17. *Vestuarios* (secciones 3.ª, 4.ª y 5.ª)

Restaurantes de lujo y cafeterías de 3 tazas. 38,54

Resto de establecimientos. 19,26

Artículo 17. *Vestuarios* (sección 6.ª)

Todas las categorías y establecimientos. 19,26

Artículo 72. *Plus convenio* (sección 6.ª)

Complemento por extinguido plus ayuda a la cultura 80,25

Plus abolición porcentaje (participación máxima). 96,72

Plus abolición porcentaje (participación mínima) 32,70

Artículo 17. *Vestuarios* (secciones 7.ª, 8.ª y 9.ª)

Todas las categorías y secciones. 19,26

Se anexa modificación y nueva redacción del artículo 23-bis del Convenio Provincial de Hostelería de Málaga

Primero. El artículo 23-(bis) del Convenio Provincial de Hostelería de Málaga 2006/2009 quedará redactado con el texto siguiente:

Artículo 23 bis. Licencia por extinción del contrato

Cuando el trabajador con 60 o más años desee voluntariamente extinguir total o parcialmente su contrato en la empresa, al término de su relación laboral, tendrá derecho a un régimen de licencia durante la cual quedará exonerado de trabajar siempre y cuando haya dedicado a la misma empresa el tiempo efectivo continuado de trabajo que a continuación se detalla.

Años de antigüedad meses de vacaciones

A los 5 años	2 meses
A los 10 años	3 meses
A los 15 años	4 meses
A los 20 años	5 meses
A partir de los 25 años	6 meses

El referido periodo vacacional será independiente a sus vacaciones anuales retribuidas.

Durante la referida situación de licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a percibir lo que viniera percibiendo en cada mensualidad, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones fijadas en el presente convenio, no devengando ni percibiéndose por tanto complemento o plus salarial variable alguno ni aquellos que tengan carácter extra salarial, no devengando tampoco en este caso durante dicho período descanso alguno por vacaciones ni fiestas.

El disfrute de los periodos vacacionales se originan, solo y exclusivamente por la extinción de la relación laboral, pudiendo, por tanto, el trabajador que opte por el hecho extintivo y cause derecho a dichas vacaciones, organizar su vida laboral como considere oportuno, incluso prestar sus servicios para empresas del sector.

Igualmente tendrá derecho al disfrute vacacional el trabajador que se desvincule de la empresa, por cualquier circunstancia, a los 65 años, quien igualmente podrá mantener su actividad laboral en la empresa que considere oportuno incluida la de competencia o sector.

Segundo. El presente acuerdo que modifica el artículo citado se presentará para su registro y publicación ante la Autoridad Laboral de la Junta de Andalucía, si bien ambas partes aceptan su plena aplicación a partir del 29 de diciembre de 2006.

Lo que en prueba de conformidad todos los componentes de la mesa negociadora lo firman en el lugar y fecha señalados en la cabecera de este acta.



Andalucía

Hostelería

BOP , 28 de julio del 2006

Página 63 de 63

