CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

Convenio: INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0001/2011 Fecha: 16/09/2011

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario:

Código de Convenio número 21000585011981.

Resolución de 16 de septiembre de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE HUELVA.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 5 de agosto de 2011 entre las representaciones legales de las empresas y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora

Segundo: Disponer su depósito.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por

las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE HUELVA.

1 DE ENERO 2010 - 31 DE DICIEMBRE 2012

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes firmantes del presente Convenio se hacen eco de las circunstancias y actuales condiciones sociales que dieron lugar en su día a la firma por parte de la CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT del Acuerdo Intercon federal para la Estabilidad en el Empleo así como del Pacto por el Empleo y el desarrollo económico- de Andalucía, suscrito el

21 de abril de 1997 por la Confederación de empresarios de Andalucía, CC.OO. de Andalucía y U.G.T. de Andalucía.

La alta tasa de desempleo existente en nuestro país y de la que no es una excepción nuestra provincia aconseja la adopción de medidas específicas entre las cuales se encuentran todas las normas positivas que vieron la luz como consecuencia de aquel consenso.

Con el mismo interés que movió a los agentes sociales en la firma de aquel Acuerdo y subrayando como entonces la importancia de contribuir a la competividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, la FOE, CC.OO y U.G.T. apuestan decididamente en este Convenio por potenciar la contratación indefinida.

Para ello, haciéndose eco, igualmente, de las recomendaciones que para los negociadores de Convenios se adoptaron por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CC.OO. de Andalucía y UGT de Andalucía, las partes firmantes de este Convenio acuerdan incluir en su texto articulado dichas recomendaciones en materia de contratación indefinida, fomento de empleo, horas extraordinarias, sistema de resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía, contratos formativos y contratos a tiempo parcial en su modalidad de fijos discontinuos.

En efecto las precitadas recomendaciones fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva. Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este Convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que

coadyuve a la generación de más y mejor empleo así como a la mejora de la competitividad de las empresas onubenses.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, incluidas las geriátricas dedicadas exclusivamente a servicios hoteleros, apartamentos que presten algún servicio hotelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todo aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de "catering", "colectividades", "de comida rápida", "pizzerías", hamburgueserías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares y salones recreativos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Así mismo se consideraran incluidas las de cualquier otro Sector o Empresa, contempladas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afectará a las elaciones laborales entre las empresas y trabajadores de hostelería, actividades turísticas y similares incluidas en el ámbito funcional.

Articulo 3. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración desde el 1º de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4. Revisión. Rescisión y prorroga.

Si alguna de la partes desease denunciar el convenio para negociar el siguiente deberán presentar el correspondiente escrito de denuncia a la otra parte y a la

Autoridad Laboral dentro de la primera quincena el mes de septiembre del último año de su vigencia.

De no llevarse a efecto en las condiciones de tiempo y forma expresados, se entenderá prorrogado el presente Convenio por un año, quedando automáticamente aumentado los salarios durante dicha prórroga, según el aumento del coste de vida, fijado por el Instituto Nacional de Estadística, respecto a los doce meses anteriores a la fecha de conclusión normal del Convenio.

Ambas partes acuerdan fijar el primer día hábil del mes de octubre de 2012, para la constitución de la mesa y el comienzo de las deliberaciones de un nuevo convenio, una vez cumplido los trámites obligatorios.

Articulo 5. Retribuciones.

Se conviene un incremento salarial para el primer año de vigencia (2010) consistente en el 1,75% sobre las tablas salariales definitivas del año 2009 sin revisión salarial, tal como se recoge en el anexo nº 1 de este convenio.

Para el segundo año, (2011), se acuerda un incremento salarial consistente en el 1% sobre las tablas salariales definitivas del año 2010 (las aludidas en el párrafo anterior), sin revisión salarial, tal como se recoge en el anexo 2º de este convenio.

Para el tercer año de vigencia (2012), se acuerda un incremento salarial consistente en el 1% sobre las tablas salariales definitivas del año 2011 (las aludidas en el párrafo anterior), tal como se recoge en el anexo 3º de este convenio.

Se acuerda una cláusula de revisión salarial de manera que los salarios demás conceptos salariales de 2012 se revisarán, con carácter retroactivo desde primero de ese mismo año, si la suma de los IPC Reales de los año 2010, 2011, y 2012, menos los 4,2 puntos porcentuales que se han abonado en exceso en 2008 y 2009, superase 3,75 puntos porcentuales (correspondientes a la suma de los incrementos pactados para esos 3 años), revisándose los salarios en la cuantía que el resultado de dicha operación exceda de los citados 3,75 puntos. La cantidad que, en su caso, haya de abonarse a los trabajadores como consecuencia de tal revisión, se hará efectiva, de una sola vez, en el mes de enero de 2013, confeccionándose la tabla salarial definitiva para 2012. En el caso de que la diferencia sea favorable a la parte empresarial, será detraída del incremento que se pacte para 2013.

El incremento salarial pactado en las revisiones salariales correspondientes afectará no solo a las tablas salariales, sino también al resto de conceptos de contenido económico del convenio (excepto el plus de desplazamiento que tiene cantidades pactadas a tanto alzado).

Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en la fecha del 15 de julio y otra el 15 de diciembre, en la cuantía del salario garantizado del presente Convenio, más la antigüedad a que tenga derecho.

Ambas gratificaciones se abonarán a todo trabajador de acuerdo con el salario que tenga reconocido en los días 30 de junio y 30 de noviembre, respectivamente.

Asimismo, tendrán derecho a percibir el día 15 de abril, una gratificación consistente en 30 días del salario garantizado, con la antigüedad.

A los productores que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo transcurrido.

Artículo 7. Gratificaciones de los días 24 y 31 de diciembre.

Todo el personal que trabaje a partir de las doce de la noche, en los días 24 y 31 de diciembre, percibirá una gratificación especial, no salarial, de 104,59 euros, durante el año 2010, 105,63 euros durante el año 2011, 106,68 euros durante el año 2012

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales; la jornada anual será de 1.808 horas de trabajo efectivo. Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, con el límite de nueve horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

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

En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible para los trabajadores y en el cual se expondrán:

– Horario de trabajo diario.

– Hora de entrada y salida.

– Horario de los turnos.

– Jornada semanal de trabajo.

– Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros de horario tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo. No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche, salvo en los cambios de turno.

La concreción del turno de trabajo corresponderá al trabajador/a en el caso de que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará necesariamente del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que por ningún concepto pueda ser reducido, compensado o trasladado salvo en la terminación del turno semanal de noche y comienzo del turno de mañana. Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

En lo referente a interrupciones por comida, en jornada partida, y cuando uno de los tramos sea igual o superior a 5 horas continuadas, y en jornada continuada, se dispondrá de 30 minutos de descanso para "el bocadillo" que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La hora extraordinaria se compensará por hora y media de descanso o se abonará con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

En aquellos centros de trabajo que tengan 4 ó más trabajadores, todos ellos disfrutarán de dos días de descanso semanal. Si tienen 6 ó más trabajadores, los dos días serán continuados.

En los centros de trabajo de menos de cuatro trabajadores, todos ellos disfrutarán de 48 horas de descanso semanal continuadas.

Articulo 9. Complemento por especie.

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención. Igualmente, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa, alojamiento. El complemento en especie de manutención podrá sustituirse mediante la entrega de la cantidad de 38,68 euros durante el año 2010, 39,06 euros durante el año 2011, 39,45 euros durante el año 2012 siempre que así lo pida el trabajador, salvo en cafeterías, en que la sustitución antes prevista

corresponde decidirla a la empresa. El complemento en especie de alojamiento se compensará y sustituirá mediante la entrega al trabajador de 11,00 euros mensuales, durante el año 2010, 11,11 euros durante el año 2011, 11,22 euros durante el año 2012 si así lo determina la empresa.

Artículo 10. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos, dentro del año natural, y pudiéndose fraccionar tan sólo en dos veces por acuerdo entre empresa y trabajador, percibiendo los productores las retribuciones a que tengan derecho.

Cuando los días festivos abonables y no recuperables, incluido el día 29 de julio –festividad de Santa Marta– coincidan con los días de descanso semanal, aquellos no serán computados como tales, quedando pendiente su disfrute o el abono de los mismos, previo acuerdo entre las partes y conforme a lo legalmente establecido.

Serán recuperables en otro momento los días festivos que coinciden con el día de descanso semanal.

Todo trabajador percibirá una Bolsa de Vacaciones de 76,36 euros durante el año 2010, 77,12 euros durante el año 2011 y 77,89 euros durante el año 2012.

Si comenzado el disfrute vacacional, los trabajadores causasen baja por IT por accidente grave o enfermedad grave que requieran hospitalización, se interrumpirá el período de vacaciones, disfrutando los días que queden pendientes al producirse el alta, o cuando la empresa y el trabajador acordasen. El trabajador deberá aportar el correspondiente parte de baja laboral con especificación de la gravedad.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

El trabajador incluido en este convenio tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas que soliciten, por las causas y plazos que a continuación se relacionan:

a) En caso de matrimonio, 15 días.

b) Por Nacimiento de hijo/a, 4 días.

c) Por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, si el óbito se produce dentro de la provincia; y 4 días si se produce en el resto de España.

d) Por matrimonio de una familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día si es en la localidad de residencia, 2 días si es dentro de la

provincia, y 3 días en el resto de España.

e) Por traslado del domicilio habitual, 2 días si es dentro de la provincia y 3 días en el resto de España.

f) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes cuando los trabajadores realicen estudios, justificando su asistencia a los mismos, con un máximo de dos convocatorias.

g) Dos días por asuntos propios, siempre que se avise con la suficiente antelación y no sea solicitado por más de un 5% de la plantilla simultáneamente.

h) En caso de adopción o acogimiento, 5 días.

Excepto en el apartado a), tendrán la misma consideración y derecho los trabajadores que en vez de unidos por matrimonio, se encuentren inscritos como parejas de hecho.

Artículo 12. Antigüedad.

Los aumentos de antigüedad, que no tendrán carácter acumulativo, serán de la siguiente cuantía:

a) Un 5% sobre el salario pactado en el presente convenio, al cumplirse los tres años efectivos al servicio de la empresa.

b) Un 10% al cumplirse los seis años.

c) Un 17% al cumplirse los nueve años.

d) Un 27% al cumplirse los catorce años.

e) Un 39% al cumplirse los diecinueve años.

f) Un 45% al cumplirse los veinticuatro años.

g) Un 50% al cumplirse los veintinueve años, y un 2% de incremento por cada año más de servicio.

Dichos porcentajes lo serán de aplicación sobre el Salario Base del Convenio hasta el día 31 de mayo de 1997.

A partir de lo de junio de 1997 la antigüedad se calculará aplicando estos porcentajes, no sobre el salario base, sino al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, quedando como consecuencia las cantidades que percibían los trabajadores por este concepto según la fórmula anterior congeladas hasta tanto sean superadas por la nueva fórmula de cálculo aquí establecida.

A aquellos trabajadores que al 31 de mayo de 1997 se les congeló la antigüedad en los términos que constan en el párrafo anterior, el importe que a esa fecha tenían en concepto de antigüedad, se convertirá en un complemento personal que durante el período de vigencia de este convenio se verá incrementado con el porcentaje de subida pactado para la tabla salarial.

Artículo 13. Gratificaciones especiales por matrimonio.

Todo el personal de la empresa afectada por este convenio, tanto masculino como femenino, tendrá derecho, cuando contraiga matrimonio, a percibir con cargo a la empresa, una gratificación especial, consistente en una mensualidad del salario garantizado en el anexo n°1, n°2 o n°3, en su caso, de este convenio, incluida su antigüedad correspondiente; si por el acto del matrimonio un trabajador o trabajadora afectado por el presente convenio, rescinde su relación laboral con la empresa, percibirá por este concepto, quince días de salario garantizado además de la mensualidad anterior.

Artículo 14. Baja por enfermedad y accidente.

En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, producido durante la vigencia de este convenio, las empresas complementarán a su cargo una cantidad suficiente para que el trabajador alcance el 100 por 100 de su salario entre lo que perciba por Ley y lo que percibiría en cada momento en este convenio, o sea, sueldo garantizado, más antigüedad, inclusive en las pagas extraordinarias.

Se tendrá derecho a dicha prestación económica desde el primer día.

Las empresas tendrán la facultad de que por el médico de empresa o por el que designe, sea visitado en su domicilio y reconocido cuantas veces se estime necesaria. Del informe emitido por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

La cantidad que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrá el carácter de compensación o indemnización por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida la cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

Artículo 15. Ropa de trabajo.

Correrá a cargo de las empresas, teniendo una renovación anual. El trabajador tendrá derecho a dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, incluidos los zapatos.

Artículo 16. Desgaste de herramientas.

Todo el personal de cocina que ponga al servicio de la empresa sus utensilios particulares (cuchillos, espátulas, etc.), percibirá de la empresa la cantidad de 37,69 euros trimestrales durante el año 2010, 38,06 euros durante el año 2011, y 38,44 euros durante el año 2012 por el concepto de desgaste de herramientas.

Artículo 17. Premio de fidelidad y constancia en la empresa.

Al personal que cese voluntariamente con al menos 60 años cumplidos y diez años de antigüedad al servicio de la empresa, se le concederá un premio de fidelidad y constancia, equivalente a dos mensualidades del salario garantizado incrementada con la antigüedad correspondiente; si lleva veinte años, cuatro mensualidades; si lleva veinticinco años, cinco mensualidades, aumentándose en una mensualidad por cada cinco años.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquéllos trabajadores que cesen en las empresas por motivo de despido o por causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la seguridad social, y la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

En la consideración de que este artículo no contempla ningún concepto susceptible de ser externalizado a tenor de lo dispuesto en la ley, las partes convienen en acordar esta cláusula de vinculación a la totalidad expresa de manera que si en algún momento surgiera cualquier eventualidad que pusiera en entredicho esta circunstancia y máxime si alguna empresa se viera afectada por denuncia o expediente administrativo alguno al respecto, el presente convenio en su totalidad se considerará nulo a todos los efectos y la negociación del mismo se retrotraerá al momento anterior al de su firma sin que ninguna de las partes se viera comprometida por las concesiones o contrapartidas que se hubiesen otorgado para llegar a la firma del mismo, debiendo continuarse las negociaciones a partir de ese momento.

Artículo 18. Plus de desplazamiento.

Tendrán derecho a percibir el plus de desplazamiento aquellos trabajadores que tengan su residencia fuera de los límites urbanos en los que esté enclavado su centro de trabajo, teniéndole que abonar la empresa, la cantidad de 60 euros durante la vigencia del convenio, con independencia del lugar de residencia, y siempre y cuando la empresa no ponga el medio de transporte.

Los trabajadores/as, que a la entrada en vigor del presente convenio, venían percibiendo, en concepto de Plus de Desplazamiento, una cantidad superior a la

anteriormente reseñada, para cada uno de sus correspondientes años, mantendrán dicha cantidad como condición más ventajosa.

Para los trabajadores que al comienzo de la misma o una vez terminada su jornada laboral, no encuentren medio de locomoción urbana y tampoco los tengan propios, cada empresa facilitará a su cargo el medio de locomoción necesario para su desplazamiento a los domicilios respectivos.

Artículo 19. Trabajos nocturnos.

La nocturnidad se retribuirá específicamente de la siguiente forma:

Todos los trabajadores cuya actividad se desarrolle permanente y completamente en turno de noche percibirán un complemento consistente en un 10% de sus salarios regulados en el presente convenio más la antigüedad.

Los que eventualmente sustituyan a aquéllos percibirán un 25% de sus salarios por hora trabajada durante el período de sustitución.

Aquellos trabajadores cuya actividad no se desarrolle completamente dentro del período nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio ya que se han establecido atendiendo a su propio horario de trabajo.

Artículo 20. Bolsa de escolaridad.

A todos aquellos productores que tengan hijos en edad escolar y que cursen estudios en preescolar, EGB, BUP, ESO, Formación Profesional, Universitaria y asimilados que justifiquen su matrícula en el curso que estén desarrollando, así como hijos discapacitados psíquicos, las empresas les abonarán una ayuda de 76,89 euros durante el año 2010, 77,65 euros durante el año 2011, y 78,42 euros durante el año 2012 por curso e hijo.

Dicha ayuda se hará extensiva a los mismos trabajadores cuando sean ellos los que cursen los referidos estudios, debiéndose justificar la matrícula de la misma forma.

Esta cantidad se abonará en septiembre, fijándose la fecha del día 15 del citado mes como tope máximo para percibir dichas cantidades. Al objeto de que los productores que tengan la condición de temporeros, puedan tener acceso al importe de dichas gratificaciones, éstas serán prorrateadas por sextas partes percibiendo a la finalización del contrato de trabajo las partes proporcionales a que tengan derecho, con arreglo al tiempo trabajado.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa sólo tendrá derecho a percibir la ayuda uno de los dos a su elección.

Artículo 21. Garantía "ad personam".

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más beneficiosa para cualquiera de sus trabajadores, en relación con las pactadas en este convenio, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengan gozando de ellas sin perjuicio del principio general compensatorio establecido por la Ley.

Artículo 22. Clasificación de los establecimientos hoteleros.

Se estará a lo dispuesto en el anexo IV del presente convenio.

Artículo 23. Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos.

Se estará a lo dispuesto en el anexo IV del presente convenio.

Artículo 24. Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.

Cualquier miembro del Comité de empresa o delegado de personal podrá, acumular para sí mismo las horas sindicales del resto de sus compañeros de su misma empresa y dentro de cada mes correspondiente, contando con la autorización por escrito de los delegados/as que le ceden sus horas, no podrá acumular su propias horas ni las de sus compañeros para otros meses.

Artículo 25. Prevención de riesgos laborales.

Asimismo en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos.

Artículo 26. Contratos de trabajo fijos discontinuos.

En el caso de que alguna empresa proceda a la contratación de operarios para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, entendiendo por tal aquél que se encuentra definido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, deberá respetarse el orden y la forma que se determina a continuación, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se presumirá no efectuado el llamamiento

1º Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación no se produjera ésta.

2º Cuando el Trabajador se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.

Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo establecido y deberá figurar en él una indicación sobre la duración estimada de la actividad así como sobre la forma y orden de llamamiento establecido en este convenio, dejando constancia igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

El llamamiento deberá efectuarse cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados en forma fehaciente, por escrito y por orden de antigüedad de cada especialidad. A tal efecto las empresas elaborarán una relación de trabajadores con nombre, apellidos, antigüedad y categorías que se expondrá públicamente y se notificará a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 27. Contrato de duración determinada.

A tenor de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que en los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se producen, el período máximo dentro del cual se podrán realizar los mismos será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce mes.

Artículo 28. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus derechos habientes, en los supuestos de muerte, incapacidad permanente absoluta, total o gran invalidez, como consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, una indemnización de (21.820,87 euros) durante el año 2010, 22.039,07 durante el año 2011, y 22.259,46 durante el año 2012.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el primer párrafo, la muerte o la incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral.

El incremento de la indemnización con respecto a la establecida en el convenio anterior, entrará en vigor transcurridos 15 días desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 29. Trabajadores con capacidad disminuida.

En los centros de trabajo con más de 25 trabajadores, en el caso de que un

trabajador sea declarado en IPT (Incapacidad para su puesto de trabajo), la empresa deberá solicitar un informe a la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida. En caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo en estas condiciones, la empresa deberá indemnizarle con la cantidad de 3.924,11 euros durante el año 2010, 3.963,35 euros durante el año 2011, y 4.002,98 euros durante el año 2012

A estos efectos las empresas podrán concertar una póliza de Seguros que cubra dicha eventualidad.

Artículo 30. Mujeres embarazadas.

A partir del 5º mes de embarazo y dentro de las posibilidades de organización del centro de trabajo, la trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo idóneo a su estado si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara.

Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original.

Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo la trabajadora J embarazada pasará a situación de IT y tal como se considera anteriormente, previo informe del médico especialista.

Artículo 31. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del incremento salarial del convenio.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del convenio anterior.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). En cuanto al ejercicio más reciente, valdrá la documentación que habitualmente se remite a dichos organismos aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presente arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores,

observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento.- Las empresas deberán, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la firma del convenio, notificar a la comisión paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente, y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, o a éstos en defecto de aquéllos, pudiendo emitir voluntariamente informe al respecto a la comisión paritaria, que en ningún caso será vinculante.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

– 4 U.G.T. c/ Puerto n° 28.

– 4 CC.OO. Avda. Martín Alonso Pinzón n° 7, 4º

– 4 Centro de Cooperación Empresarial Andalucía-Algarve Avda. de la Ría n° 3

Si transcurridos treinta días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la comisión paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la precedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, se entenderá que procede su aplicación en los términos propuestos por la empresa, sin perjuicio de la Resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivo en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática de la misma si la comisión no se reúne en el plazo de 30 días hábiles porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la comisión paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al de la comunicación de la empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlos de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aún en alta.

La comisión paritaria estudiará y determinará las condiciones y duración del descuelgue pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conocedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo social deberá remitir la misma

documentación a la comisión paritaria.

Si no hay acuerdo en cuanto a las condiciones y duración pero sí en cuanto a la procedencia del descuelgue, se entenderá que la duración del mismo no podrá exceder el período de vigencia del Convenio.

Artículo 32. Empleo indefinido.

A los efectos de conseguir uno mayor estabilidad en el empleo, se establece, para todas las empresas incluidas en el ámbito del convenio que tengan 9 o más trabajadores, que los contratos de duración indefinida supondrán un 40% de la totalidad de los trabajadores de la empresa que se trate.

En las empresas de temporada no se aplicará dicho porcentaje durante el período sin actividad.

Para calcular este porcentaje se tendrá en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año por todos los trabajadores del establecimiento, incluidos los de prestación de servicios y subcontratación, divido por 360 días naturales, estarán excluidos los trabajadores extras, de forma que, para 2010, se tomará como referencia las jornadas realizadas durante 2009, y así sucesivamente para el período de vigencia del Convenio.

Para las empresas de temporada, el número de días que se utilizarán para la división será la media de los días trabajados en temporada de cada establecimiento.

CLAUSULA ADICIONAL: RECOMENDACIONES DE LA CEA, CC.OO. Y UGT DE ANDALUCIA A INSTANCIAS DE LA MESA DE TRABAJO CONSTITUIDA EN E SENO DEL C.A.R.L.

1. Fomento de la Contratación Indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante le vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida".

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de Julio, y demás normas de aplicación.

2. Medidas de Fomento de Empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de

Andalucía.

Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en la Orden de 24 de junio de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes y maternidad les será de aplicación lo previsto en la Orden de 24 de junio de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo que le sea de afectación, les será de aplicación lo previsto en la Orden de 24 de junio de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

3. Horas Extraordinarias.

En relación con la Modalidad Contractual regulada en esta Cláusula Tercera, se velará especialmente por el control de las Horas Extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en la Orden de 24 de junio de 2002, por la que se

desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo.

4. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Disposiciones finales.

Primera.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Se conviene expresamente en que se estará a lo dispuesto en el mismo en materia de Clasificación Profesional, aunque no afectará al régimen salarial de los trabajadores de este convenio, ya que, en cuanto se refiere a retribuciones, se mantendrán las que figuran en las tablas salariales del anexo I en relación con los grupos que en dichas tablas se especifican y sus equivalencias en el Anexo II.

Tras la derogación de la antigua Ordenanza Laboral para Hostelería, se mantiene vigente tan sólo en lo que se refiere al porcentaje de servicios, que quedará regulado tal como estaba en la misma.

Segunda.

Constitución de la Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) 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.

1. Funciones de la Comisión Paritaria:

2. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.

3. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

4. Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio colectivo.

5. Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decida plantear ante esta comisión paritaria. Tras la emisión de la correspondiente resolución quedará expedita la vía administrativa y/o judicial, salvo que las partes, expresamente, hayan dispuesto el car vinculante de aquélla.

Composición de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria estará compuesta por OCHO miembros, (4 por parte de las organizaciones empresariales firmantes del convenio y otros 4 por las organizaciones sindicales firmantes, 2 por U.G.T. y 2 por CC.OO) A estos efectos, se designa como sede de la Comisión Paritaria, el Centro de Cooperación Empresarial Andalucía-Algarve, sito en la Avenida de la Ría, 3 de Huelva.

2. Cada una de las partes podrá acudir a las reuniones con un asesor, que, igualmente, contará con voz pero no con voto.

3. En cualquier caso, la Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las dos representaciones Sindicales y uno de las representaciones Empresariales, habida cuenta de que con independencia del número de personas que acudan a cada reunión, los acuerdos sólo se podrán adoptar por unanimidad de ambas partes –empresarial y sindical– y, en caso contrario, se levantará acta sin acuerdo.

Tercera.

Establecer la fecha de denuncia del convenio en vigor, la quincena de septiembre del último año de vigencia y constitución de la mesa de negociación el primer día hábil del mes de noviembre del mismo año. Mesa paritaria, y constituida por seis empresarios, tres miembros de CCOO y tres miembros de UGT.

Cuarta.

Garantía de retroactividad salarial. Con la firma del Convenio las empresas se comprometen a liquidar en el plazo máximo de 60 días los salarios atrasados, con carácter retroactivo al principio de la vigencia de este convenio, a todos los trabajadores con quien se hayan mantenido o mantengan relación laboral sin menoscabo de lo establecido en el convenio.

Anexo IV

Clasificación de los establecimientos hoteleros y similares.

Los establecimientos hoteleros y similares afectados por el presente convenio se clasifican:

A) Por sus funciones.

1º. ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJES: Hoteles, Hoteles-Apartamentos, Albergues, Residencia-Apartamentos, Moteles, Campings, Pensiones, Fondas, Casas de Huéspedes, Posadas y Casas Rurales.

2º. ESTABLECIMIENTOS DE RESTAURACIÓN.- Restaurantes, Mesones, Casas de comida y Tabernas que sirven comidas.

3º. ESTABLECIMIENTOS DE RECREO Y ESPARCIMIENTO.- Salas de Fiestas, Discotecas, Salas de Bailes, Clubs nocturnos, Tablaos Flamencos, Billares, Salones de Recreo y Casinos.

4º. VARIOS.- Cafeterías, Cafés-Bares, Bares Americanos, Cervecerías, Chocolaterías y similares y Heladerías.

Grupo tercero.- Subgobernanta, Jefe de Sector, Jefe Repostero, Primer Encargado de Mostrador, Encargada de Lencería y Lavadero, Contable, Oficial Administrativo, comerciales con titulación, animadores Recepcionista, Conserje Conserje de noche, Telefonista de primera, Encargada de Departamento, Jefe Partida, Servicios Auxiliares, (Oficiales de primera).

Grupo cuarto.- Encargado de mostrador, cocinero, camarero/a, Recepcionista-Conserje Clase D, oficial repostero, cajero comedor, cafetero, encargada de pisos clase D, comercial sin titulación, planchista (Cafeterías y Bares), animador, Dependientes/as, Telefonistas, Auxiliares Administrativos, Ayudante de Conserje, Calefactor, Vigilante de noche.

Servicios Auxiliares (Oficiales de 2ª y 3ª).

Grupo quinto.- Camarera de pisos, Conductor de ómnibus, Mozo de billares, Ayudante de recepción, Ayudanta de cocina, Ayudante de repostería, Ayudante de economato - bodega, Ayudante de camarero, Ayudante de calefactor, Ayudante de cafetero, Ayudante de animación, Ordenanza de Salón, Portero de acceso, Mozo de equipajes, Lenceras, Lavanderas y Limpiadoras, Valet, Ayudante de planchista, Servicios auxiliares (Ayudantes), Ayudante de dependiente.

Grupo sexto.- Camarera de pisos clase D, Fregadores, Pinche de cocina, Botones mayores de 18 años, aprendices mayores de 18 años, Portero de acceso clase D,

Ayudante camareros clase D, Lenceras, Lavanderas, Costureras, y Limpiadores clase D.

Grupo séptimo.- Botones de 16 a 18 años y aprendices de 16 a 18 años. Todos los productores que no se hallen literalmente recogidos en este Anexo, serán clasificados con la categoría y función de los mismos.

La Comisión Paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones clasificatorias necesarias que exijan la adecuación actualizada de las distintas actuaciones.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE HUELVA

TABLAS DE SALARIOS GARANTIZADOS PARA EL PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO DESDE EL 01-01-10 AL 31-12-10

GRUPOS	A	B	C	D
PRIMERO	1368,58	1286,67	1210,56	1153,44
SEGUNDO	1248,54	1172,48	1134,38	1077,27
TERCERO	1096,35	1039,19	1001,17	944,04
CUARTO	1058,27	1001,17	963,12	925,06
QUINTO	1001,17	963,12	944,04	906,02
SEXTO	906,02	867,95	848,90	810,86
SÉPTIMO	658,63	658,63	658,63	658,63

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE HUELVA

TABLAS DE SALARIOS GARANTIZADOS PARA EL PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO DESDE EL 01-01-11 AL 31-12-11

GRUPOS	A	B	C	D
PRIMERO	1382,27	1299,54	1222,67	1164,97
SEGUNDO	1261,03	1184,20	1145,72	1088,04
TERCERO	1107,31	1049,58	1011,18	953,48
CUARTO	1068,85	1011,18	972,75	934,31
QUINTO	1011,18	972,75	953,48	915,08
SEXTO	915,08	876,63	857,39	818,97
SÉPTIMO	665,22	665,22	665,22	665,22

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE HUELVA

TABLAS DE SALARIOS GARANTIZADOS PARA EL PERIODO DE VIGENCIA DEL CONVENIO DESDE EL 01-01-12 AL 31-12-12

GRUPOS	A	B	C	D
PRIMERO	1396,09	1312,53	1234,89	1176,62
SEGUNDO	1273,64	1196,05	1157,18	1098,92
TERCERO	1118,39	1060,08	1021,29	963,02
CUARTO	1079,54	1021,29	982,48	943,65
QUINTO	1021,29	982,48	963,02	924,23
SEXTO	924,23	885,40	865,96	827,16
SÉPTIMO	671,87	671,87	671,87	671,87