

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería de Sevilla y provincia (Código: 4101465), suscrito por las Asociaciones Empresariales: Asociación de Hoteles de Sevilla, Asociación de Hostelería de Sevilla, Asociación de Empresarios de Salas de Baile y Discotecas, y Asociación de Salas de Fiestas, Tablaos Flamencos y Cafés Cantantes, y por la Confederación Sindical de CC.OO., con vigencia desde el 1-1-03 al 31-12-05.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería de Sevilla y provincia, con vigencia desde el 1-1-03 al 31-12-05.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 24 de junio de 2003. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE SEVILLA

En la ciudad de Sevilla, siendo las 11.00 horas del día 27 de marzo de 2003, en la Sala de Juntas del Sindicato Provincial de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. de Sevilla, se reúnen las personas seguidamente relacionadas, asistidos por sus asesores laborales y sindicales, integrantes todos de la Comisión Negociadora del Convenio de Trabajo de Hostelería de Sevilla y provincia.

Asociación de hoteles de Sevilla:

D. Carlos Leal Bonmati, D. Santiago Padilla Díaz de la Serna, D. Pedro González Noguera.

Asociación empresarial de hostelería de Sevilla:

D. Luis Amate García, D. José Luis Camarero Tajadura,

D. Juan Robles Pérez.

Asociación provincial de salas de bailes y discotecas:

Dña. Yolanda Míguez Macías, D. Antonio Villegas

Ruiz.

Asociación de salas de fiestas, tablaos flamencos y cafés cantantes:

D. Enrique Fernández González. CC.OO.:

D. Aniceto Muñoz Rodríguez, D. José Luis Martínez Lianes, D. Pedro Rodríguez Rodríguez, D. Agustín García Colomera, D. Manuel Morilla Oliva, D. Joaquín Gordillo Fernández, D. Andrés Gómez Raya, Dña. Dolores Fernández González, D. Antonio Martínez Rodríguez.

Suplentes:

D. Luis Muñiz Garrido, D. Francisco José Vélez Laforga,

D. Juan Acuña Romero, D. Juan García Gómez,

Dña. María José Granado Cuadrado.

Asesores:

D. Rafael Ibáñez Reche, D. Rafael Domínguez Romero.

Acuerdan:

1. Las Organizaciones firmantes manifiestan ostentar la representación exigida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.
2. Que examinado en toda su integridad el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial de Hostelería de Sevilla y provincia, que se adjunta a la presente acta, dichas representaciones consideran plenamente conforme el mismo con las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto con sus anexos (Clasificación del Personal y Tablas Salariales).
3. Que de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Única de la Ley 4/95, de 23 de marzo, referente a Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, interesamos se le dé la tramitación legal oportuna.
4. Convocado el acto de la firma, previamente al mismo, UGT pretende introducir nuevos elementos que no habían sido expuestos en el transcurso de la negociación. Ante la negativa de la parte empresarial, deciden no proceder a la firma del Convenio.
5. Asimismo, se hace constar que CC.OO. ostenta la mayoría absoluta en el sector, por lo que el Convenio es a todos los efectos legales de eficacia general.

Y no habiendo más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, se levanta el presente acta final, que una vez leída por los asistentes muestran su conformidad suscribiendo la misma, en el lugar y fecha reseñados en el encabezamiento.

CONVENIO PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE SEVILLA

Disposición preliminar

Ambas partes, Patronal y Sindical, firmantes del presente Convenio, declaran que la nueva clasificación profesional (grupos y categorías profesionales), establecida en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el B.O.E., con fecha 1 de julio de 2002, y la tabla de correspondencia, no afectan, modifican o alteran los niveles salariales y retribuciones del anexo II, del Convenio Colectivo vigente en el año 2003, ni tampoco a las categorías profesionales, establecidas en el anexo I de dicho Convenio, categorías profesionales que continúan subsistentes en el presente convenio para 2003/2005, a los solos efectos de aplicación de los niveles salariales y retribuciones pactados en el anexo II de este Convenio, en el bien entendido que en el marco de un convenio unitario dichas tablas salariales tendrán el incremento que las partes acuerden.



Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en Sevilla y su provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones mínimas de trabajo y su retribución en las empresas dedicadas a la actividad de Hostelería.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por este Convenio, todas las empresas y los trabajadores, que actualmente o mientras dure su vigencia, presten sus servicios en las empresas que se relacionan en el art. 4º del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio será para tres años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2003, sea cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2005.

Los efectos económicos del mismo, serán a partir de 1 de enero de 2003.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia de este Convenio, deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento y será comunicada por escrito, siendo competentes para realizarlas, la Asociación de Hoteles de Sevilla, la Asociación Empresarial de Hostelería, la Asociación de Salas de Fiestas, Cafés Cantantes y Tablaos Flamencos y la Asociación Provincial de Empresarios de Salas de Baile y Discotecas y las Centrales Sindicales con representación en el sector.

La parte que promueve la denuncia a los efectos indicados lo comunicará a las otras con sujeción a la normativa vigente en ese momento.

De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, conforme a derecho.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengan disfrutando los

trabajadores o las que pudieran ser implantadas por disposición legal o reglamentaria, cuando resulten más beneficiosas para el trabajador en su cómputo anual y en conjunto.

En consecuencia, se garantizará «ad personam» que el trabajador al aplicarse las condiciones económicas de este Convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirá menos de lo que hubiera percibido, en el año anterior, excluidas las horas extraordinarias, complementos no salariales, y otros conceptos, como retribuciones graciables o vinculadas a productividad.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por doce vocales, seis en representación de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y un Presidente con voz y sin voto.

Tendrá su sede en el domicilio de Sicohtse-CC.OO., en calle Trajano, 1-1ª, de Sevilla. Las partes firmantes procederán a la Constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público, se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Funciones.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, como lo establecido especialmente en el art. 34.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrá carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Procedimiento.

La Comisión Paritaria que deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días, puede actuar de oficio o a petición del interesado.

En el primer caso, actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas.

En el segundo caso, la petición de la interpretación o asuntos a conocer por la Comisión, habrá de dirigirse por el interesado a la Organización Empresarial o Sindicato, al que se pertenezca, quienes lo elevarán a la Comisión Paritaria en el plazo de 48 horas de su recepción, para su conocimiento, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden.

Artículo 9. Retribución salarial.

La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio consistirá en un sueldo base mensual fijado para cada nivel profesional.

Los niveles profesionales se reflejan en el anexo I.

Los salarios base para el año 2003 tendrán un incremento a cuenta del 2%, I.P.C. previsto, más el 0,75%, y se reflejan en las tablas salariales, que para las diferentes secciones se establecen en el anexo II del presente Convenio. En el supuesto de que al 31 de diciembre del año 2003 el I.P.C. real, sea superior al 2% previsto, los salarios correspondientes al año se incrementarán en la diferencia.

Para los años 2004 y 2005, los salarios de las tablas salariales anteriores, se incrementarán con el I.P.C. real de los doce meses de estos años, más el 0,50% respectivamente.

Para la aplicación de cuanto antecede y con respecto a los años 2004 y 2005, las tablas salariales del Convenio se incrementarán (a cuenta) desde el primer día del año natural en el mismo porcentaje del I.P.C. previsto por el Gobierno para el correspondiente año, más el 0,50%, regularizándose al final del año las tablas salariales una vez conocido el Índice real de Precios al Consumo (I.P.C.).

En este supuesto, es decir, si existiesen diferencias, estas se abonarán en una sola paga en el mes de febrero siguiente.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a un anticipo sobre los salarios devengados.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Se abonarán de conformidad con la legislación vigente, con un incremento del cien por cien (100%), sobre la hora ordinaria, pudiendo también ser compensadas con descansos.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extras, que serán de treinta días cada una y se devengarán y se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, por el importe del salario base de este Convenio incrementado con la antigüedad, generándose el derecho a su percibo desde el día siguiente de su devengo.

Se establece además, una gratificación en concepto de Paga de Primavera equivalente, a treinta días, igualmente del salario base más antigüedad, su cómputo será por años naturales y las empresas la abonarán a sus trabajadores antes del 1º de abril del año siguiente a su devengo.

En el supuesto de que el productor cause baja en la empresa antes de finalizar el año, percibirá la parte proporcional a los meses trabajados, en la liquidación final a que tenga derecho con motivo de su cese.

Aquellos trabajadores que comiencen el disfrute de sus vacaciones antes del quince de julio, la empresa les anticipará la paga extraordinaria de julio el día anterior a su marcha.

La empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, o donde no los haya, con los trabajadores, podrá abonar el pago de dichas gratificaciones prorrateando el importe total de las mismas en 12 mensualidades.

Artículo 12. Antigüedad.

Los complementos por antigüedad, se abonarán para todas las categorías profesionales, con arreglo al salario mínimo interprofesional que por disposición del gobierno rija en cada momento, quedando congelada la Base cuando el Salario Mínimo interprofesional, alcance la cuantía total de 420,71 euros.

Dichos aumentos por antigüedad, que no tienen carácter acumulativo quedaron congelados en el tramo de adquisición correspondiente a partir de primero de enero de 1995, conforme a los porcentajes siguientes:

- Un 3% sobre el Salario mínimo interprofesional, al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 8% al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 16% al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 26% al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa
- Un 38% al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 45% al cumplirse los 24 años efectivos de servicio a la empresa.

Los trabajadores ingresados en las empresas a partir de 1 de enero de 1995,

generarán el derecho por este concepto hasta alcanzar el porcentaje del 8%, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 euros sobre la Base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma: A los 3 años de servicio a la empresa el 3% y a los 6 años el 8%.

Igualmente generarán dicho derecho aquellos trabajadores que a la referida fecha del 1 de Enero de 1995 no hubiesen alcanzado el mencionado porcentaje del 8%.

Dichos complementos tendrán la condición de «ad personam», no siendo compensables, ni absorbibles.

Artículo 13. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario hora ordinario, para los trabajadores cuya jornada sea parcial nocturna.

Los trabajadores cuya jornada sea específicamente nocturna por su propia naturaleza y de comienzo con posterioridad a las veintidós horas, percibirán un plus del veinte por ciento sobre el sueldo base establecida en este Convenio.

Artículo 14. Plus de ayuda a deficientes psíquicos o físicos.

Se establece un plus de ayuda a deficientes psíquicos, físicos o invidentes, en la cuantía de setenta y cinco euros, con treinta y un céntimo de euro, (75,31 euros.) mensuales, para el año 2003, por cada hijo deficiente psíquico o físico, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas en el presente Convenio y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Tendrán derecho al percibo del mismo, los trabajadores que tengan a su cargo hijos deficientes psíquicos, físicos o invidentes, incapacitados para toda clase de trabajo, lo que tendrá que acreditar ante la empresa de forma fehaciente.

Artículo 15. Gratificación por matrimonio.

El personal de uno y otro sexo con dos años al menos de servicios en la empresa, se le gratificará, por una sola vez en la misma empresa, con una mensualidad de salario base al contraer matrimonio, o al formalizar uniones de hecho, legalizadas e inscritas en el correspondiente Registro Público.

Artículo 16. Servicio militar o civil sustitutorio.

Los trabajadores que al incorporarse al servicio militar tengan una antigüedad de

más de dos años en la empresa, tendrán derecho a percibir el 50% de las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Paga de Primavera, sobre el sueldo base de las tablas salariales del Anexo II al V de este Convenio. El máximo a percibir por este concepto, será el de las tres medias gratificaciones señaladas.

Artículo 17. Natalidad.

Los trabajadores de ambos sexos con un año de antigüedad en la empresa, percibirán una gratificación de treinta y seis euros, con seis céntimos de euro (36,06 euros), por el nacimiento de un hijo o más en un mismo parto.

En caso de matrimonio o uniones de hecho de trabajadores pertenecientes a la misma empresa, se pagará una sola gratificación.

Artículo 18. Enfermedad y accidente.

Las empresas vendrán obligadas a satisfacer al trabajador que lleve como mínimo 6 meses de servicios y durante un periodo máximo de 12 meses, siempre que no sea sustituido por un trabajador interino, el complemento necesario para que computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de Incapacidad Temporal, alcance el 100% del salario base de este Convenio.

En el supuesto de que la empresa sustituya al trabajador enfermo o accidentado por un trabajador interino, la empresa solo estará obligada a satisfacer el complemento a que se refiere el párrafo anterior, cuando lleve más de 10 años de servicio, y tan solo a partir del 81 día de baja y durante un mes.

Cuando el trabajador lleve más de 1 mes y menos de 6 meses prestando sus servicios a la empresa, en caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa abonará el complemento necesario para que computando lo que perciba a cargo de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal, alcance el 100% del salario base del Convenio, percibiendo dicho complemento a partir del día vigésimo primero de su baja y durante 12 meses como máximo, siempre que el trabajador enfermo o accidentado no sea sustituido por un trabajador interino, y acredite tener el derecho a la prestación por Incapacidad Temporal.

Artículo 19. Contratos eventuales.

Los contratos eventuales por circunstancia de la producción prevista en el art. 15 del E.T. y desarrollados por el R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, que se realicen en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán tener una duración de hasta nueve meses, dentro de un periodo de doce meses.

Se recomienda la utilización de esta forma de contratación, para la prestación de aquellos servicios que impliquen exigencias circunstanciales del mercado,

acumulación de tareas o exceso de pedidos y que se prevea que no puedan ser atendidas por los trabajadores fijos o fijos discontinuos de las empresas.

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

A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el periodo de doce meses se computara a partir de la primera fecha en que se haya producido la causa o circunstancias que hayan justificado su contratación. Si se trata de más de una contratación en el periodo de nueve meses, la fecha de cómputo será siempre la del inicio del primer contrato.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso de nueve meses dentro del periodo de doce meses.

Artículo 20. Trabajadores fijos de trabajos discontinuos.

Se define esta modalidad y se recomienda su utilización aplicada al sector de hostelería, para aquella contratación que se lleva a cabo para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fecha ciertas, dentro del volumen normal de la empresa.

1) A efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, los centros de trabajo afectados por el presente convenio y que contasen con más de 10 trabajadores/as fijos a 31 de diciembre de 2000, contratarán o transformaran, a elección de la empresa, en contrato fijos de trabajos discontinuos, los contratos de los trabajadores eventuales que hayan mantenido en ese período comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2000, en un número igual a la media habida de los cuatro meses del año de mayor contratación eventual, con el siguiente tope, como máximo porcentual:

a) Entre 11 y 30 trabajadores/as fijos: 30%.

b) Entre 31 y 40 trabajadores/as fijos: 35%.

c) Más de 41 trabajadores/as fijos: 42%.

Del número de trabajadores fijos discontinuos que resulten de la aplicación de dicha fórmula, se deducirán los ya existentes en el centro de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación de esta fórmula aquellos centros de trabajo que contando con más de 10 trabajadores, no hayan tenido en ese periodo trabajadores eventuales.

2) Para los años sucesivos, se establece que a la fecha de 31 de diciembre de cada año, la estructura de empleo indefinido (fijos más fijos discontinuos), en centros de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores fijos, supondrá un porcentaje de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo, en base a la siguiente escala:

a) Empresas entre 11 y 20 trabajadores: El 50% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

b) Empresas entre 21 y 30 trabajadores: El 60% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

c) Más de 30 trabajadores: El 72,5% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Dichos porcentajes deberán revisarse anualmente, tomando como referencia la plantilla media del año, computándose las fracciones resultantes como un trabajador más.

Para el cómputo del número total de trabajadores del centro de trabajo, en el referido período anual, se suman los trabajadores indefinidos, (fijos más fijos discontinuos) y los trabajadores con contratos eventuales, según el resultado del cálculo siguiente:

Por cada 1.800 horas reales y efectivamente trabajadas durante el referido periodo anual por trabajadores con contrato eventual, se computará un trabajador más que se deberá sumar a los trabajadores con contratos fijos y fijos discontinuos de ese año, y sobre la suma total se aplicarán los porcentajes pactados. No se computarán como trabajadores del centro de trabajo, a efectos de calcular los precitados porcentajes, los contratados como interinos, para sustitución de la edad de jubilación, para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo y para los contratos formativos.

Al objeto de clarificar y que no presente dudas esta redacción, se exponen dos ejemplos identificativos que interpretan lo dispuesto anteriormente.

Primer ejemplo. Centro de trabajo que tenga 160 trabajadores, de los cuales 70 son fijos ordinarios, otros 70 son fijos discontinuos y 20 eventuales, (según el promedio realizado anualmente); el porcentaje del 72.5 se aplicará sobre los 160, lo que da un resultado de 116 trabajadores. Consecuentemente como los fijos y fijos discontinuos suman 140, no procederá contratar trabajador fijo discontinuo alguno.

Segundo ejemplo. Centro de trabajo con 100 trabajadores, de los cuales 50 son fijos ordinarios, otros 20 son fijos discontinuos y 30 eventuales; el porcentaje del 72.5 se aplicará sobre 100, lo que da un resultado de 72.5, (habrá que redondear

a 73), consecuentemente como los fijos y fijos discontinuos suman 70, procederá la contratación de 3 trabajadores con contrato de fijo discontinuo.

Anualmente, en los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente, con motivo de hacer efectivo todo lo establecido anteriormente, la empresa calculará en base a lo anteriormente explicado, la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo del año anterior y el porcentaje que sobre ello suponga, dando conocimiento a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, con la entrega de la documentación que sea necesaria.

En caso de desacuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, cualquiera de las partes lo pondrá plantear a la Comisión Paritaria, para su resolución.

En el supuesto caso de que ese promedio suponga una cantidad inferior al porcentaje de plantilla fija (trabajadores fijos y fijos discontinuos), que según el periodo y número de trabajadores le corresponda, la empresa completará a su elección el número de trabajadores, mediante la contratación como fijos o fijos discontinuos de tantos trabajadores eventuales como sea necesario para conseguirlo, con efectos de cada primero de enero.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores/as, tanto se concierten por fecha ciertas o no, sean llamados cuando la actividad de la empresa lo requiera.

En cuanto al escalafón se hará por antigüedad, respetando la mayor antigüedad de los fijos discontinuos ya existentes en la empresa, publicándose en el tablón de anuncios durante los 15 primeros días del mes de Enero de cada año, y se le facilitará copia a la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

El llamamiento de estos trabajadores fijos discontinuos, se hará en orden a la mayor antigüedad en la empresa, según su categoría profesional y se seguirá el siguiente procedimiento: La empresa comunicará al interesado por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente, el llamamiento y la fecha de su incorporación al trabajo.

Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente conforme a la legalidad vigente, su alta en la Seguridad Social y causarán baja cuando a juicio de la empresa haya desaparecido la necesidad que motivo la contratación de su trabajo, cuya baja se comunicará al trabajador.

La falta de llamamiento del trabajador que por su antigüedad corresponda, dará derecho al mismo para ejercer la acción de despido, a cuyo efecto, se considerará que su antigüedad es la del tiempo real y efectivo que hubiere prestado sus servicios en la empresa, y la no comparecencia del trabajador después del llamamiento, sin causa legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y

extinción del contrato, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

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

3) Los contratos de trabajadores fijos discontinuos contratados entre el 29/11/98 y el 3/3/01, tendrán como límite de jornada un número de horas al año inferior a la jornada de trabajo establecida en convenio, de un trabajador a tiempo completo, quedando sin efecto para estos trabajadores el límite de que dicha jornada debía ser del 77% de la jornada anual prevista.

Artículo 21. Fomento de la contratación indefinida.

Los firmantes del presente convenio, como establece la disposición adicional primera en su segundo, apartado (B) de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida, amplían al ámbito temporal del presente convenio, los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la disposición antes mencionada, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 9/97, de 16 de mayo, publicado en el B.O.E. de 17 de mayo, o en cualquier otra disposición legal que regule esta materia.

Artículo 22. Subrogación por cese de contrata o arrendamiento de servicios.

En las concesiones administrativas del Estado, caso de no venir recogido en el pliego de condiciones, cuando la concesión lleve aparejada la entrega al concesionario de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación del servicio, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular que se subrogara en todos los derechos y obligaciones de los mismos.

Artículo 23. Contratos de formación.

No se podrán celebrar contratos de Formación para las categorías del Nivel Quinto siguientes: Marmitones, Mozo de Lavandería y Limpieza, Fregadores y Limpiadoras.

Artículo 24. Jornada laboral.

La jornada laboral, tendrá una duración máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Se establece una bolsa de 150 horas de trabajo irregular, que se podrá aplicar

únicamente durante el mes de abril, mayo, septiembre y octubre, en jornada de 10 horas diarias como máximo y 50 horas semanales en prolongación de jornada. El resto del año, la jornada tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, con una duración máxima de 8 horas diarias.

En Salas de Fiestas, Discotecas, Tablaos Flamencos y Cafés Cantantes se respetará la bolsa máxima de 150 horas, pudiendo establecerse en viernes, sábados y vísperas de festivos.

Dichas horas irregulares se controlarán por escrito, a fin de que empresas y trabajadores puedan computarlas y habrán de ser comunicadas previamente y por escrito al trabajador. Dichas horas se compensarán de mutuo acuerdo entre las partes, bien por reducción de jornada o en descansos.

En Centros de Trabajo de hasta 25 trabajadores fijos, el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido y en los de más de 25 trabajadores, será de 2 días, también ininterrumpidos.

Aquellos trabajadores que tengan jornada continuada, disfrutarán de un descanso de 20 minutos diarios dentro del centro de trabajo, para aseo o bocadillo que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. El momento de disfrute de este descanso será fijado por la empresa.

El trabajador tendrá derecho, previa notificación a la empresa y posterior justificación, a disfrutar de permiso retribuido el día de la celebración de bautizo, comunión o boda de hijo.

Artículo 25. Vacaciones.

El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todos los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad. Su retribución consistirá en el salario base, fijado en este convenio, más el complemento de antigüedad.

Estas vacaciones, habrán de disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser compensadas en metálico.

El trabajador que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días, proporcionales a dicho tiempo de servicio.

El trabajador que estando disfrutando de las vacaciones, pasara a situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, y siempre que la misma necesitara hospitalización, verá interrumpido el cómputo de las vacaciones por el tiempo que requiera la hospitalización, más siete días que se considera de convalecencia.

El período de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo éstos derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones en el período comprendido entre el 16 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 26. Días festivos no recuperables.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje, el cincuenta por ciento de los días a criterio de la empresa y el otro cincuenta por ciento de común acuerdo, podrán compensarse de una de estas formas:

- a) Abonarlos con el ciento por ciento de recargo, juntamente con la mensualidad (v.g.: 100 = 200).
- b) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.

Artículo 27. Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa, como Órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, deberán tener como función fundamental la defensa de los intereses de sus representados, por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades que establezca la ley.

Asimismo, se informará al Comité sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En materia de horario y vacaciones se consultará con el Comité de Empresa y si no existe acuerdo resolverá la Autoridad Laboral.

Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno, que serán:

- a) En empresas hasta de 90 trabajadores: 30 horas mensuales.
- b) A partir de 91 trabajadores y hasta 140: 40 horas mensuales.
- c) En empresas de más de 140 trabajadores: 50 horas mensuales.

Se podrán acumular las horas de distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, tal acumulación no podrá exceder mensualmente de 55 horas para cada representante. No obstante lo anterior, en las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, la acumulación horaria podrá llegar hasta las 120 horas mensuales, si bien esta acumulación sólo se dará en uno o dos delegados como máximo.

d) El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre de éste.

Secciones Sindicales de Empresa:

Los Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados que equivalga al veinticinco por ciento de la plantilla de la empresa, podrán constituir Secciones Sindicales en el seno de la misma, siempre que la empresa ocupe a más de 90 trabajadores.

Estas Secciones Sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y proceder al cobro de cuotas, siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo. Dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la empresa.

Además de dichas competencias se reconocerá un Delegado Sindical con las mismas garantías y competencias que los Comité de Empresa en aquellas que superen los ciento cincuenta trabajadores, que necesariamente pertenecerá a la plantilla fija de la empresa.

Artículo 28. Prevención de riesgos laborales.

Los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo que aprecien una probabilidad grave de accidente por la inobservancia de las normas aplicables sobre seguridad, requerirán por escrito al empresario para que adopte las medidas correctoras del riesgo.

Si la petición no fuese atendida en un plazo de diez días, se dirigirá a la Autoridad competente, ésta si procede, y apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda su actividad en la zona o local de trabajo o en el material en peligro. También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia

de seguridad, o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresa con proceso discontinuo, o de la totalidad de los mismos, en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Asimismo, los representantes de los trabajadores cuidarán del buen estado que deben ofrecer las dependencias destinadas a los trabajadores, estando la empresa obligada a mantenerlas en las mejores condiciones de decoro e higiene.

Artículo 29. Movilidad funcional.

La empresa, previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, podrá ejercer con carácter transitorio, el derecho de movilidad de la plantilla, entre trabajadores de afín o similar categoría, comprendidas en las clasificaciones del Anexo I.

Artículo 30. Jubilación anticipada.

El trabajador al cumplir los 64 años de edad, podrá acceder a la jubilación anticipada, y simultáneamente, la empresa procederá a su sustitución por otro trabajador, mediante su contratación por una cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en cada momento excepto la contratación a tiempo parcial o la modalidad prevista en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por un período mínimo de duración de un año conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1994/85 de 17 de julio de 1985. En ningún caso, esta jubilación anticipada, podrá suponer un costo adicional para la empresa.

Artículo 31. Formación profesional.

Las asociaciones patronales firmantes de este Convenio estudiarán la posibilidad de gestionar la contratación conforme a las modalidades de contratación vigentes en cada momento de aquellos desempleados a los que se les haya impartido cursos del F.P. de Hostelería, acreditados con diplomas del INEM o cualquier otro centro público o privado debidamente homologado.

Si la empresa considera que un trabajador para mejorar su formación profesional, necesita reciclarse o recibir cursos con dicha finalidad, lo propondrá al trabajador y si éste acepta se le concederá el permiso retribuido para asistencia a los referidos cursos.

Las partes se comprometen a mantener reuniones para estudiar la Formación Continua.

Artículo 32. Seguro colectivo.

Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores, con más de 30 días de antigüedad en la empresa, con el siguiente capital asegurado: 30.050,60 euros para el supuesto de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta también por accidente.

Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Seguridad Social, o en su caso, por la Jurisdicción Laboral. Se excluirá de la cobertura la enfermedad profesional, aunque sea declarada accidente laboral y la muerte por uso privado de motocicleta o ciclomotor, excepto cuando sea considerado accidente laboral.

Artículo 33. Uniformidad.

Aquellas empresas que exijan uniformidad, proporcionarán a los trabajadores los uniformes o partes de los mismos que no sean de uso común en la vida ordinaria, debiendo proveer de nuevo su uniforme, en caso de deterioro de los mismos.

Artículo 34. Cláusula de inaplicación.

Las empresas que presenten pérdidas durante 2002, podrán descargarse de la aplicación de las condiciones económicas de este Convenio. Para ello deberán solicitar por escrito a la Comisión Paritaria, hasta el 31 de julio de 2003, el descuelgue acompañando los siguientes documentos:

- Memoria explicativa de las causas económicas, que motivan el descuelgue.
- Balance o estado de cuentas, y declaración a efectos del Impuesto de Sociedades.
- TC-1 y TC-2, de los dos últimos meses.
- Informe del Auditor, Sociedad de Auditorías de Cuentas o de Consultarías de Organización y Planificación de Empresas, en los casos que proceda por Ley.

La Comisión Paritaria, por mayoría absoluta de sus miembros dictaminará sobre el descuelgue solicitado.

No obstante ello, cuando exista pacto o acuerdo escrito entre la Empresa solicitante y sus representantes sindicales, o trabajadores, en su defecto, para la no aplicación de las condiciones económicas de este Convenio, se aportará este documento a la Comisión Paritaria, que resolverá lo que proceda, entendiéndose concedida la autorización de descuelgue, si en el plazo de 15 días a contar de la presentación de la solicitud, no recae resolución expresa, aportando la empresa una propuesta económica alternativa, si la hubiese.

En iguales condiciones registrará la posible no aplicación del convenio para el

segundo y tercer año de vigencia, si bien la fecha para la solicitud de descuelgue será el 31 de julio de 2004 y 2005, y las posibles pérdidas se referirán al año inmediato anterior.

Disposición final

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, y demás disposiciones vigentes de carácter general.

Las partes se comprometen a lo largo de la vigencia del presente convenio, dentro de la comisión paritaria, a estudiar la equiparación de las categorías profesionales del presente convenio a las establecidas en el acuerdo de ámbito estatal, así como aquellas otras cuestiones que las partes consideren de interés.

Anexo I

Clasificación del personal

Nivel 1º

Jefe de 1ª «Casinos», Jefe de Recepción, Contable General, Jefe de Cocina, Primer Jefe de Comedor, Jefe de Sala, Primer Encargado de Mostrador, Primer Barman, Encargado General o Gobernanta, Primer Encargado de Trabajos, Primer Encargado de Economato y Bodega, Primer Conserje de Día, Dietista Titulado en Hospitales.

Nivel 2º

Cajero, Oficial Contable, Interventor, Segundo Encargado de Mostrador, Segundo Barman, Segundo Jefe de Sala, Segundo Jefe de Cocina, Segundo Jefe de Recepción, Segundo Encargado de Trabajos, Repostero, Jefe de Sector, Subgobernante, Mayordomo de Pisos, Segundo Conserje de Día, Recepcionista, Encargado de Sala «Casinos», Jefe de Segunda «Casinos», Oficial de Primera «Casinos», Conserje «Casinos», Cajero de Comedor, Segundo Jefe de Comedor, Relaciones Publicas.

Nivel 3º

Dependiente de Primera, Barman, Bodeguero, Camarero o Sumiller, Oficial Repostero, Jefe de Partida, Cocinero, Planchista, Auxiliar de Oficina, Encargada de Lencería y Lavadero, Telefonista, Conserje de Noche, Cajero de Mostrador, Oficial de Segunda «Casinos», Cobrador «Casinos», Mecánico Calefactor, Socorrista Titulado.

Nivel 4º

Dependiente de Segunda, Ayudante de Dependiente y Barman, Ayudante de Cocinero, Ayudante de Recepción, Ayudante de Conserje, Camarera de Pisos, Mozo de Habitación, Ayudante Repostero, Cafetero (Cocina), Ayudante de Camarero, Portero de Servicios y Acceso, Vigilante de Noche, Guarda de Exterior, Conductor, Auxiliares «Casinos», Ordenanza «Casinos», Mozo Billar y Jardinero.

Nivel 5º

Mozo de Equipaje, Marmitones, Costurera, Lavandera, Planchadora, Mozo de Lavandería y Limpieza, Fregadores y Limpiadoras, Aprendices y Pinches, Mozos de Almacén, Personal de Platería, Ayudante de Economato y Bodega, Aspirante «Casinos», Ayudante de Billar o Salón de Recreo, Botones y Pajes mayores de 18 años.

Nivel 6º

Botones y pajes de 16 a 18 años, Aprendices y Pinches de 16 a 18 años.

Anexo II

Tablas salariales 2003

Sección I

Hoteles y Apartamentos de 5 y 4 estrellas

	Salario mes	Cómputo año
Nivel 1º	974,34	14.615,10
Nivel 2º	939,86	14.097,90
Nivel 3º	882,69	13.240,35
Nivel 4º	784,23	11.763,45
Nivel 5º	767,68	11.515,20
Nivel 6º	529,27	7.939,05

Hoteles y Apartamentos de 3 estrellas

	Salario mes	Cómputo año
--	-------------	-------------

Nivel 1º	878,68	13.180,20
Nivel 2º	818,04	12.270,60
Nivel 3º	789,62	11.844,30
Nivel 4º	756,37	11.345,55
Nivel 5º	756,37	11.345,55
Nivel 6º	529,27	7.939,05

Hoteles y Apartamentos de 2 estrellas

	Salario mes	Cómputo año
Nivel 1º	810,47	12.157,05
Nivel 2º	790,27	11.854,05
Nivel 3º	759,36	11.390,40
Nivel 4º	721,53	10.822,95
Nivel 5º	721,53	10.822,95
Nivel 6º	529,27	7.939,05

Hoteles y Apartamentos de 1 estrella.

	Salario mes	Cómputo año
Nivel 1º	790,86	11.862,90
Nivel 2º	771,14	11.567,10
Nivel 3º	740,88	11.113,20
Nivel 4º	703,58	10.553,70
Nivel 5º	703,58	10.553,70
Nivel 6º	529,27	7.939,05

Sección II

Moteles, Camping, Pensiones, Fondas, Casas de Huéspedes y Residencias Geriátricas.

	Salario mes	Cómputo año
Nivel 1º	790,86	11.862,90
Nivel 2º	771,14	11.567,10

Nivel 3º	740,88	11.113,20
Nivel 4º	703,58	10.553,70
Nivel 5º	703,58	10.553,70
Nivel 6º	529,27	7.939,05

Cláusula Adicional 1ª

Al personal que realice la comida en la empresa cuyo turno coincida con el horario de la misma, se le descontarán 4,51 euros mensuales, siendo el ejercicio de opción de este derecho del trabajador.



Sección III
Restaurantes de 4 y 5 tenedores

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	967,52	14.512,80
Nivel 2.º	933,05	13.995,75
Nivel 3.º	875,96	13.139,40
Nivel 4.º	800,10	12.001,50
Nivel 5.º	800,10	12.001,50
Nivel 6.º	529,27	7.939,05

Restaurantes de 3 y 2 tenedores y Catering

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	842,43	12.636,45
Nivel 2.º	821,12	12.316,80
Nivel 3.º	800,93	12.013,95
Nivel 4.º	750,21	11.253,15
Nivel 5.º	750,21	11.253,15
Nivel 6.º	526,84	7.902,60

Restaurante de 1 tenedor; Tabernas con comidas, Colectividades, Pizzerías, Hamburgueserías, Bagueterías, Bocado-llerías y Self-Service

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	834,58	12.518,70
Nivel 2.º	813,45	12.201,75
Nivel 3.º	793,56	11.903,40
Nivel 4.º	743,21	11.148,15
Nivel 5.º	743,21	11.148,15
Nivel 6.º	508,61	7.629,15

Sección IV
Cafeterías de 3 y 2 tazas.

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	834,48	12.517,20
Nivel 2.º	804,67	12.070,05
Nivel 3.º	773,94	11.609,10
Nivel 4.º	753,67	11.305,05
Nivel 5.º	753,67	11.305,05
Nivel 6.º	529,27	7.939,05

Cafeterías de 1 taza y Creperías

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	807,86	12.117,90
Nivel 2.º	787,95	11.819,25
Nivel 3.º	758,43	11.376,45
Nivel 4.º	746,64	11.199,60
Nivel 5.º	746,64	11.199,60
Nivel 6.º	524,31	7.864,65

Sección V
Cafés, Cafés- Bares de Cat. Especial, Whiskerías, Cervecerías, Chocolaterías y Heladerías

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	807,19	12.107,85
Nivel 2.º	777,67	11.665,05
Nivel 3.º	747,13	11.206,95
Nivel 4.º	727,12	10.906,80
Nivel 5.º	727,12	10.906,80
Nivel 6.º	504,70	7.570,50

Cafés y Cafés Bares de 4.ª

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	784,59	11.768,85
Nivel 2.º	764,79	11.471,85
Nivel 3.º	735,45	11.031,75
Nivel 4.º	723,69	10.855,35
Nivel 5.º	723,69	10.855,35
Nivel 6.º	502,44	7.536,60

Sección VI

Bares de Categorías Especial con Música que funcionan como Pubs y Disco Bares, Salas de Fiestas y de Té, Discotecas, Cafés Teatros, Tablaos Flamencos y Salas de Bailes

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	853,26	12.798,90
Nivel 2.º	810,93	12.163,95
Nivel 3.º	774,30	11.614,50
Nivel 4.º	764,88	11.473,20
Nivel 5.º	764,88	11.473,20
Nivel 6.º	507,11	7.606,65

Sección VII

Tabernas sin comidas

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 3.º	735,45	11.031,75
Nivel 4.º	723,69	10.855,35
Nivel 5.º	723,69	10.855,35
Nivel 6.º	502,44	7.536,60

Sección VIII

Casinos de 1.ª y 2.ª

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	947,70	14.215,50
Nivel 2.º	913,32	13.699,80
Nivel 3.º	887,08	13.306,20
Nivel 4.º	856,34	12.845,10
Nivel 5.º	856,34	12.845,10
Nivel 6.º	509,55	7.643,25

Casinos de 3.ª y 4.ª

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 1.º	908,28	13.624,20
Nivel 2.º	888,29	13.324,35
Nivel 3.º	857,75	12.866,25
Nivel 4.º	837,66	12.564,90
Nivel 5.º	837,66	12.564,90
Nivel 6.º	504,70	7.570,50

Sección IX

Billares y Salones de Recreo

	<u>Salario mes</u>	<u>Cómputo año</u>
Nivel 3.º	750,67	11.260,05
Nivel 4.º	737,79	11.066,85
Nivel 5.º	727,12	10.906,80
Nivel 6.º	504,70	7.570,50

Cláusula Adicional 2.ª

A partir del 1 de enero de 2003, los Dependientes de 2.ª con más de 4 años de antigüedad en esta categoría, adquirirán la categoría de Dependiente de 1.ª.