

# Tablas Salariales

# Anexo I.- Colectividades

## 1.- Ámbito de aplicación

El presente apartado regula las relaciones entre las empresas y los trabajadores/as de Hostelería dedicados a la restauración de Colectividades, actividad que se refiere fundamentalmente por acuerdo con terceros, a la prestación de servicios de comidas y bebidas a empresas, fabricas, centros de enseñanza, centros sanitarios, etc. La elaboración de las comidas podrá efectuarse tanto en la cocina de los clientes, como en las instalaciones propias de la empresa hostelera.

## 2.- Contratación

a) De conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo y en las normas generales reguladoras de la contratación, la contratación del personal podrá realizarse con carácter de fijo de plantilla a jornada completa, fijo de plantilla a jornada parcial y la contratación de carácter temporal.

b) Los fijos de plantilla a tiempo parcial son aquellos/as trabajadores/as que, con contrato de carácter indefinido, realizan trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

c) Sólo se podrá contratar a trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial para prestar sus servicios en aquellos centros de trabajo en los cuales el tiempo de prestación sea igual o inferior a doce meses al año. Si el tiempo de prestación es superior a seis meses al año, estos trabajadores/as deberán obligatoriamente ser readmitidos en la empresa a la reanudación del servicio en la siguiente temporada.

d) En caso de creación en la empresa de puestos de trabajo fijos a jornada completa, los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial tendrán preferencia para ocuparlos, tanto si están en activo, como si se encuentran en período de inactividad, por orden de antigüedad y sin sujeción a período de prueba. La empresa ofrecerá por escrito los puestos de trabajo fijos a jornada completa a los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial y, sólo en caso de renuncia de éstos, procederá a seleccionar candidatos/as externos/as a la empresa.

## 3.- Traslados

Dadas las especiales peculiaridades de la restauración colectiva, se establece el siguiente régimen para aquellos cambios de centro de trabajo que vengan motivados por:

### a) Traslados Temporales:

En este caso, el motivo del cambio del centro de trabajo vendrá determinado por la necesidad de cubrir temporalmente las vacantes que se produzcan por enfermedad, accidentes, permisos, vacaciones y cualquier otro motivo de la misma índole.

Su duración se extenderá al tiempo imprescindible, retornando con posterioridad el trabajador/a a su antiguo centro de trabajo.

Para que el cambio surta efecto, deberá ser comunicado, documentalmente y con carácter previo, a la Representación legal de los Trabajadores/as, así como al interesado/a. La Representación legal de los Trabajadores/as dispondrá de un plazo de 10 días desde la fecha de notificación del traslado para emitir informe sobre el mismo.

Una vez que el trabajador/a trasladado/a, vuelva a su centro de trabajo, no podrá ser traslado/a de nuevo, hasta que hayan transcurrido al menos tres meses desde la fecha de reincorporación.

Se abonará al trabajador/a el incremento del coste del desplazamiento al nuevo centro, si procediera, y se computará como tiempo de trabajo efectivo el mayor tiempo invertido en desplazarse de su domicilio a este nuevo centro.

### b) Traslado Permanente:

Dentro de la capacidad organizativa del empresario/a, éste podrá cambiar de centro de trabajo a los trabajadores/as, por necesidades de servicio que vengan motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de cambio de imagen, solicitada por escrito por la empresa cedente del servicio o por la representación sindical de la misma, con el fin de evitar inconvenientes graves a la empresa.

En este supuesto, se deberá comunicar documentalmente a la representación legal de

los trabajadores/as al menos con tres días de antelación, así como al interesado/a, haciendo constar cuáles son las causas que motivan el cambio de centro.

Debido al carácter permanente del cambio, sólo se abonará el mayor coste del desplazamiento, si existiese, pero no se computará, como mayor tiempo invertido en dicho desplazamiento el que transcurra entre el domicilio del trabajador/a y su nuevo centro, siempre que éste no supere un radio de 15 Km. desde dicho domicilio.

A un/a trabajador/a trasladado/a en estas circunstancias no se le podrá trasladar nuevamente salvo voluntad expresa del mismo, hasta que no transcurra un plazo mínimo de 6 meses.

No se podrá realizar dicho cambio, cuando sea una medida sancionadora o contraria a las leyes.

Con carácter general para ambos casos, se tendrá en cuenta:

a) Sí no existiera transporte público entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo, se abonará la cantidad de 0.25 Eur/Km, en estos supuestos de cambio de centro.

b) Los representantes de los trabajadores/as y miembros de la Sección Sindical, si existiese, no podrán ser trasladados de centro sin su conformidad o de la Central Sindical a que pertenezca.

#### 4.- Clasificación de profesionales y salarios

Se considerarán los siguientes niveles profesionales con los salarios bases mensuales que se consignan, más la manutención:

### TABLAS SALARIALES 2.012

Nivel	Categorías Profesionales	Grupo Tarifa	Salario
I	Dietista	1	979,92
	Encargado/a de Establecimiento	4	979,92
	Jefe/a de Cocina	4	979,92
	Cocinero/a / Encargado/a	4	979,92
II	Responsable de auxiliares de servicio y limpieza	6	950,82
	Cocinero/a	6	950,82
III	Ayudante de cocina	8	921,83
	Camarero/a	8	921,83
	Chófer, Mozo	9	921,83
	Auxiliar administrativo de explotación	9	921,83
IV	Auxiliar de servicio de limpieza	10	892,48
	Dependiente de barra	10	892,48
	Pinche, Marmitón	10	892,48
V	Aprendices (Menores de 18 años)	11	769,17
VI	Vigilante de comedor y patio	10	892,48

- Plus de ayuda al transporte durante 11 meses: 154,47 Euros
- Plus transporte vigilante de comedor y patio (11 y 30 minutos semanales): 56,95 Euros.
- Manutención: 44,29 Euros.

## 5.- Manutención

Se establece una cuantía mensual de 43,42 Euros. Se reconocerá el derecho a la manutención completa a todos los trabajadores/as con independencia de que su jornada sea completa o parcial, tanto en su vertiente anual, mensual, como diaria. En el caso de trabajadores/as con jornadas a 12,5 horas semanales, a empresa estará obligada a facilitarles la manutención completa, compuesta por un primer y segundo plato, más el postre, con gramajes o raciones de adulto, siempre y cuando el trabajador/a hubiese optado por esta opción. En el caso de nuevas contrataciones a tiempo parcial inferiores a 12,5 horas semanales, el trabajador/a tendrá igualmente el derecho a la manutención completa, pero no tendrá la opción de cambiar este derecho por el importe en metálico que establece el convenio, excepto en vacaciones, permisos o festivos o aquellos días en los que, asistiendo a su puesto de trabajo, la empresa no facilite la manutención al trabajador/a en los términos establecidos anteriormente, días en los que la empresa abonará la manutención no consumida por el trabajador/a en la cuantía que proporcionalmente corresponda.

## 6.- Plus de Ayuda al transporte

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todas las categorías con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/a. Dicho plus tendrá una cuantía de 151,44 Euros para el año 2.011 y de las cantidades que resulten de los incrementos salariales previstos para los años 2.012 y 2.013 en el presente Convenio, durante 11 meses de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 de este Convenio.

El importe mensual del plus tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días que el trabajador/a falte al trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas fijadas por el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, fiestas abonables o en los supuestos y términos establecidos en el párrafo 5º del art. 41 de este Convenio.

Este plus extrasalarial no se abonará en el mes de vacaciones y no será cotizable para la Seguridad Social.

Las empresas afectadas por este Convenio, que tuviesen ya establecido individualmente Plus Transporte para sus trabajadores/as, sumarán su cuantía a la cuantía del Plus de ayuda al Transporte que se establece con carácter general en el presente apartado.

## 7.- Vacaciones

a) Los trabajadores/as disfrutarán sus vacaciones anuales en la forma prevista en el art. 18 del presente Convenio.

b) Los trabajadores/as fijos/as a tiempo parcial disfrutarán ininterrumpidamente las vacaciones anuales que proporcionalmente les pudieran corresponder, coincidiendo preferentemente con los períodos que, por vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, la llamada semana blanca o similares, permanezca cerrado el centro de trabajo correspondiente, pero sin que el número mayor de días disfrutados, que por inactividad del centro pudieran resultar, dejen de ser abonados por la empresa ni puedan ser compensados por otros días de trabajo efectivo.

A estos efectos, por año natural se entenderá el que coincida con el curso escolar. No obstante se podrán disfrutar las vacaciones en los términos establecidos en el párrafo primero del art. 18 de este Convenio.