

Convenio Colectivo de Hostelería (Restauración) de la CAM 2011-2013



LA VIÑA

Asociación Empresarial de Hostelería de la Comunidad de Madrid

LA VIÑA

DELEGACIÓN NORTE:

C/Francisco Silvela, 112. Planta calle. 28002, Madrid.

DELEGACIÓN CENTRO:

Pº Santa Mª de la Cabeza, 1, 1ª planta. 28045, Madrid

DELEGACIÓN SUR:

Cámara de Comercio de Móstoles. C/H. 1.
Polígono Industrial, 1. Móstoles, Madrid.

Teléfono de contacto:

902 124 144 - 91 360 09 09.

E-mail:

asociacion@hosteleriamadrid.com

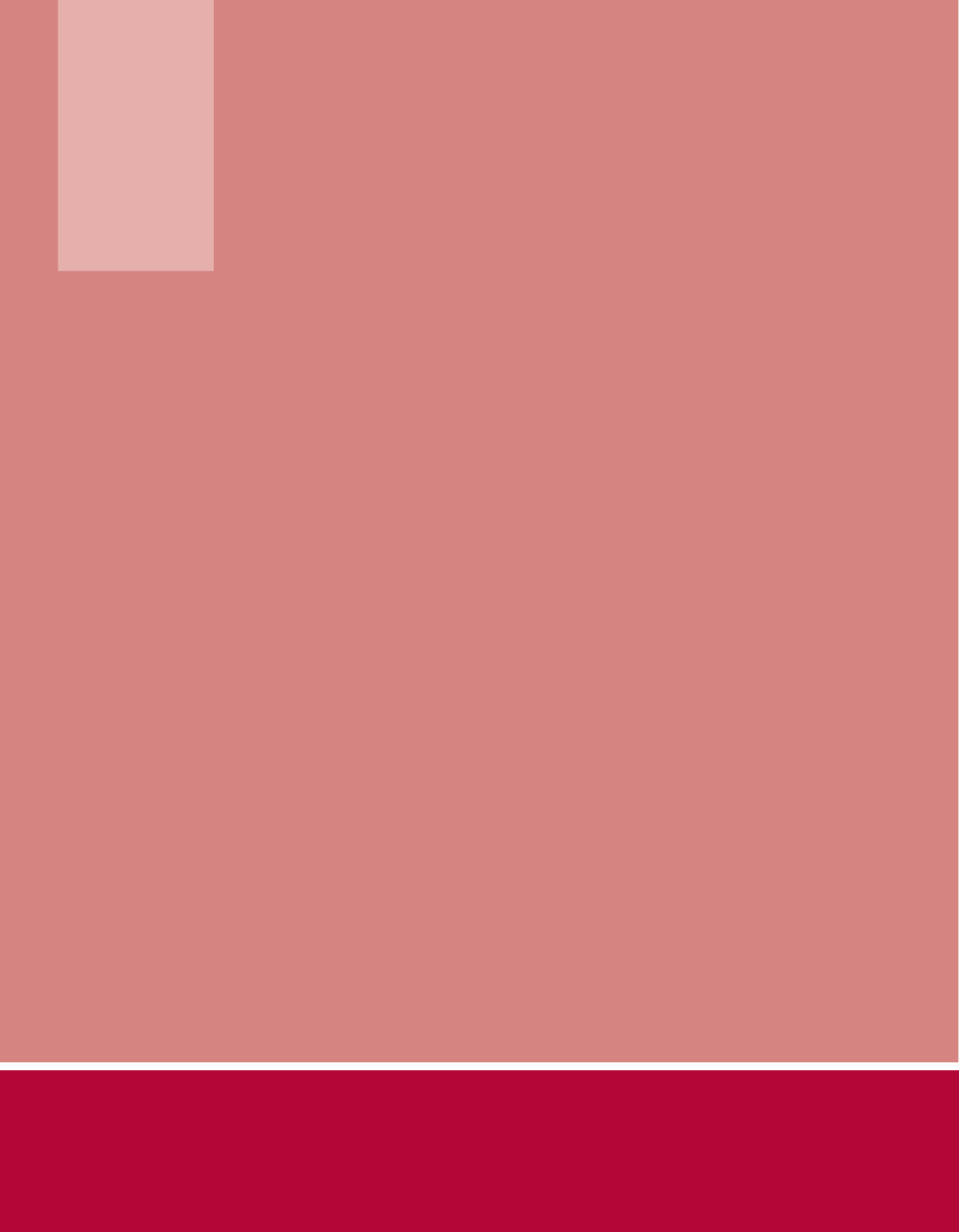
Web:

www.hosteleriamadrid.com

Índice

general

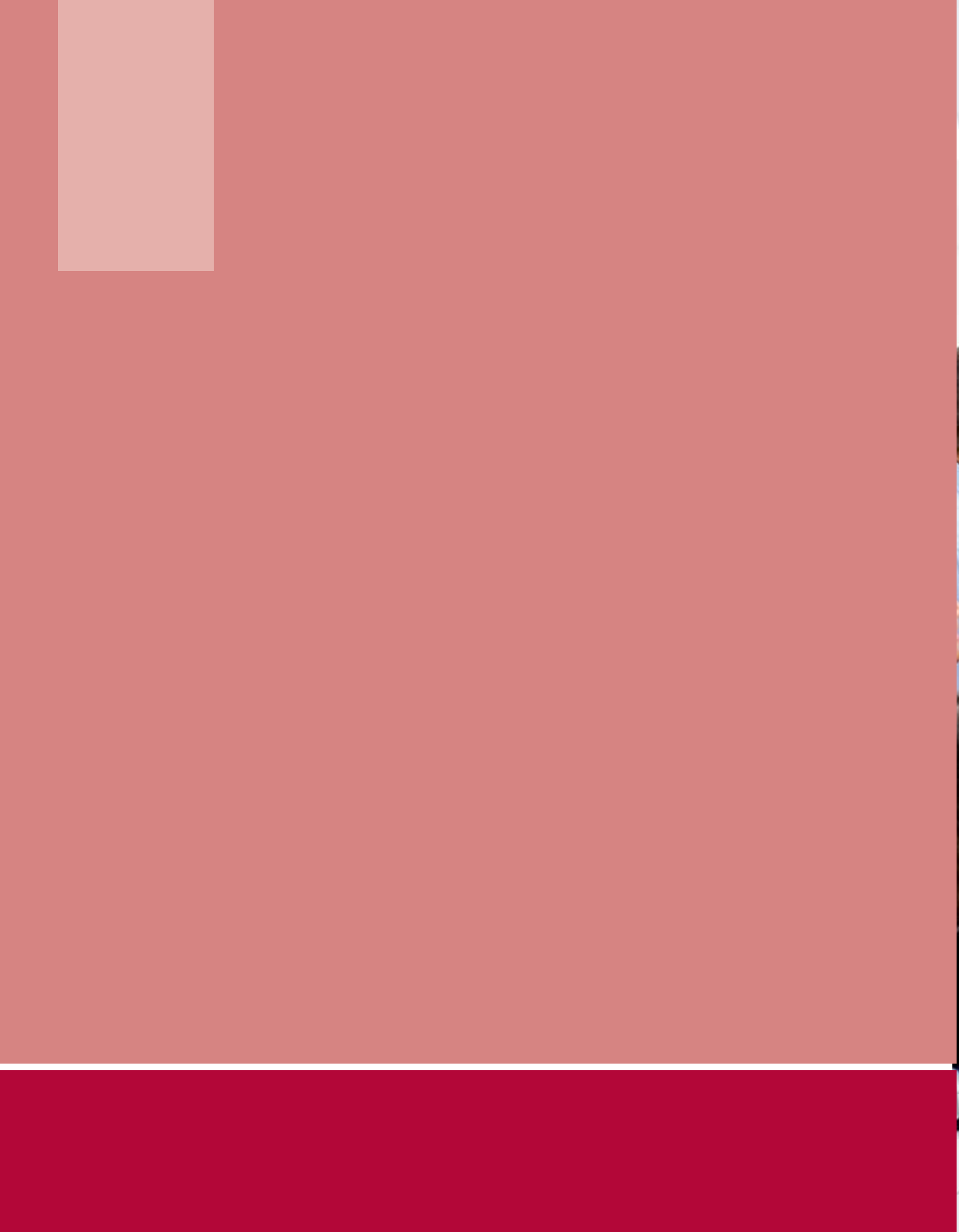
■ Convenio Colectivo	5
■ Tablas salariales	65
■ ALEH.- Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería	99



Índice

Convenio Colectivo

■ Título I.- Disposiciones Generales	8
■ Título II.- Contratación	12
■ Título III.- Jornada y Tiempo de Descanso	15
■ Título IV.- Clasificación Profesional, Movilidad Funcional y Ascensos	23
■ Título V.- Condiciones Económicas	27
■ Título VI.- Condiciones Sociales	35
■ Título VII.- Prevención y Salud Laboral	49
■ Título VII.- Derechos Sindicales	52
■ Título VII.- Comisión Paritaria	58



Título I

Disposiciones Generales



Título I.- Disposiciones Generales

Son partes firmantes de este Convenio la Federación Empresarial de Hostelería - Restauración de la Comunidad de Madrid y las centrales sindicales Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. de Madrid y Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Madrid.

A efectos de facilitar la comunicación con las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, se relaciona el domicilio social de cada una de ellas:

Art. 1.- Partes firmantes

Asociación Empresarial de Hostelería de la Comunidad de Madrid (La Viña)

Paseo Santa María de la Cabeza, 1-1º (28045 – Madrid) Tf: 91 360.09.09 Fax: 91 448.85.92

Avenida Dos de Mayo, 4-2º B (28931- Móstoles) Tf: 91 664.58.10 Fax: 91 618.71.57

Calle Francisco Silvela, 112 (28002 – Madrid) Tf: 91 745.24.92 Fax: 91 411.58.96

- Noche Madrid

Puerta del Sol, 6 – 3º Dcha. (28013 – Madrid) Tf: 91 542.23.04. Fax: 91 542.24.04

- Asociación Empresarial de Restaurantes de Colectividades de la Comunidad Autónoma de Madrid (AERCOCAM)

Calle Castelló, 82- 3º (28006 – Madrid) Tf: 91 562.46.35. Fax: 91 562.47.16

- Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Madrid

Avenida de América, 25 - 5º (28002 – Madrid) Tf: 91 589.75.57 Fax: 91 589.75.50

- Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. de Madrid

Calle Lope de Vega, 38 - 4º (28014 – Madrid) Tf: 91 536.51.42 Fax: 91 536.51.49

Art. 2.- Ámbito funcional y de aplicación

El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a todas las empresas recogidas en el Anexo III B) y en el Anexo I de este Convenio, en los términos establecidos en dichos anexos.

Art. 3.- Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la Comunidad de Madrid.

Art. 4.- Ámbito personal

Se regirán por el presente Convenio los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el art. 2 de presente Convenio.

Quedan incluidos/as los trabajadores/as que presten servicios extraordinarios en las empresas enumeradas en el art. 2 del presente Convenio Colectivo.

Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos expresamente:

a) El personal que presta sus servicios en los coches-cama y coches-restaurante de ferrocarriles.

b) El personal que presta sus servicios en establecimientos dependientes directamente de la administración militar.

Art. 5.- Vigencia y duración

A) Duración

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de Enero de 2.011 hasta el 31 de Diciembre del año 2.013. Con independencia de la fecha en que aparezca publicado este Convenio en el B.O.C.M., entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de Enero de 2.011 y se aplicará hasta el 31 de Diciembre del año 2.013. Sin embargo no

tendrán efectos retroactivos las actualizaciones salariales de los "Servicios Extras", actualizaciones que empezarán a regir desde la publicación de este Convenio en el citado Boletín.

Salvo denuncia expresa y válida del Convenio, se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado, dirigido a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de expiración del Convenio.

B) Vigencia

El presente Convenio será de aplicación:

- Para el año 2.011:

Se aplicará una revisión salarial del 1,5% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo para el año 2.010 con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2.011, excepto los que específicamente consten como no revisables.

Sin embargo no tendrán efectos retroactivos las actualizaciones salariales de los "Servicios Extras", actualizaciones que empezarán a regir desde la publicación de este Convenio en el citado Boletín.

Los atrasos establecidos en este apartado deberán ser abonados por las empresas en el plazo de dos meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOCM.

- Para el año 2.012:

Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2.012 del 2% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo para el 2.011, excepto los que específicamente consten como no revisables.

Una vez conocido el IPC real del año 2.012 y si este superase el 2% se procederá a la actualización de las tablas del año 2.012 para calcular el aumento del año 2.013, recuperando los trabajadores las diferencias que se hubiesen devengado, en caso de que se hubiese producido un aumento del IPC real del año 2.012, respecto al 2% abonado como subida inicial. Las diferencias o atrasos, si se

llegaran a devengar, se abonarían a los trabajadores, con efecto retroactivo desde 1/01/2.012. El momento de pago de los atrasos, que se pudiesen haber devengado, en su caso, se realizaría una vez publicado el IPC del año 2.012 y tras la firma del acta de revisión por parte de la Comisión Paritaria de dicho Convenio y su publicación en el BOCM.

- Para el año 2.013:

Se aplicará una revisión salarial desde el 1 de enero de 2.013 del 2% sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el Convenio Colectivo definitivamente para el 2.012, excepto los que específicamente consten como no revisables.

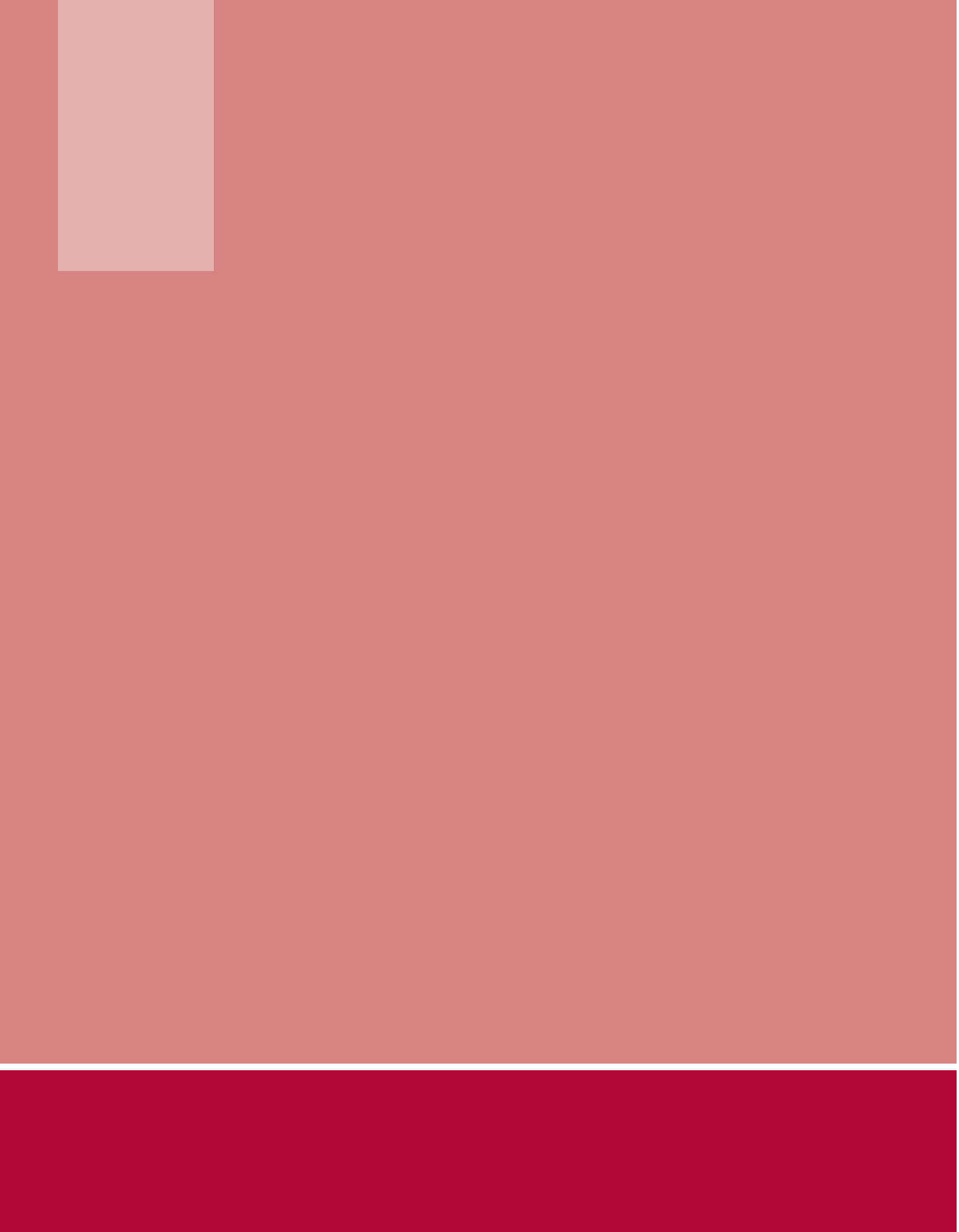
Una vez conocido el IPC real del año 2.013 y si este superase el 2% se procederá a la actualización de las tablas del año 2013 para calcular la revisión definitiva del año 2.013, recuperando los trabajadores las diferencias que se hubiesen devengado, en caso de que se hubiese producido un aumento del IPC real del año 2.013, respecto al 2% abonado como subida inicial. Las diferencias o atrasos, si se llegaran a devengar, se abonarían a los trabajadores, con efecto retroactivo desde 1/01/2.013. El momento de pago de los atrasos, que se pudiesen haber devengado, en su caso, se realizaría una vez publicado el IPC del año 2.013 y tras la firma del acta de revisión por parte de la Comisión Paritaria de dicho Convenio y su publicación en el BOCM.

Art. 6.- Compensaciones y absorciones

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que fuera el origen o causa de las mismas, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo.

Art. 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible.



Título II

Contratación



Título II.- Contratación

Art. 8.- Período de prueba

Se estará a la legislación vigente.

Art. 9.- Contrato para la Formación

Se estará a la legislación vigente.

A tal efecto se establece la categoría de Aprendiz, con un salario establecido en las Tablas salariales por las 30 horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 10.- Contrato de obra o servicio determinado

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de otros trabajos o tareas, este tipo de contrato podrá celebrarse con motivo de:

a) Ferias: debiendo el trabajador/a contratado/a realizar sus funciones dentro del recinto donde se celebre la feria.

b) Servicios de terraza de verano: dentro de cada año natural estos contratos podrán celebrarse únicamente dentro del período comprendido entre el 15 de Marzo y el 31 de Octubre.

c) Vigilantes de comedor y patio: en aquellos centros escolares de nueva concesión en los que el cliente exija este servicio a la empresa adjudicataria del servicio de comedor y la empresa adjudicataria efectúe nuevas contrataciones de Vigilantes de comedor y patio. Este contrato estará vigente mientras dure el servicio de vigilancia de comedor y patio.

Art. 11.- Contrato eventual por circunstancias de la producción

Los contratos de duración determinada acogidos a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración mínima de 30 días hasta un máximo de 7 meses dentro de un período de 12 meses.

En aquellas empresas en cuyas plantillas haya como mínimo un 75% de trabajadores/as fijos/as, podrá celebrarse esta modalidad de contrato temporal con una duración máxima de hasta 9 meses en un período de doce meses.

Art. 12.- Contrato a tiempo parcial

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 15/1.998, de 27 de Noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, modificado por el artículo 1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio y por la disposición adicional vigésima novena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

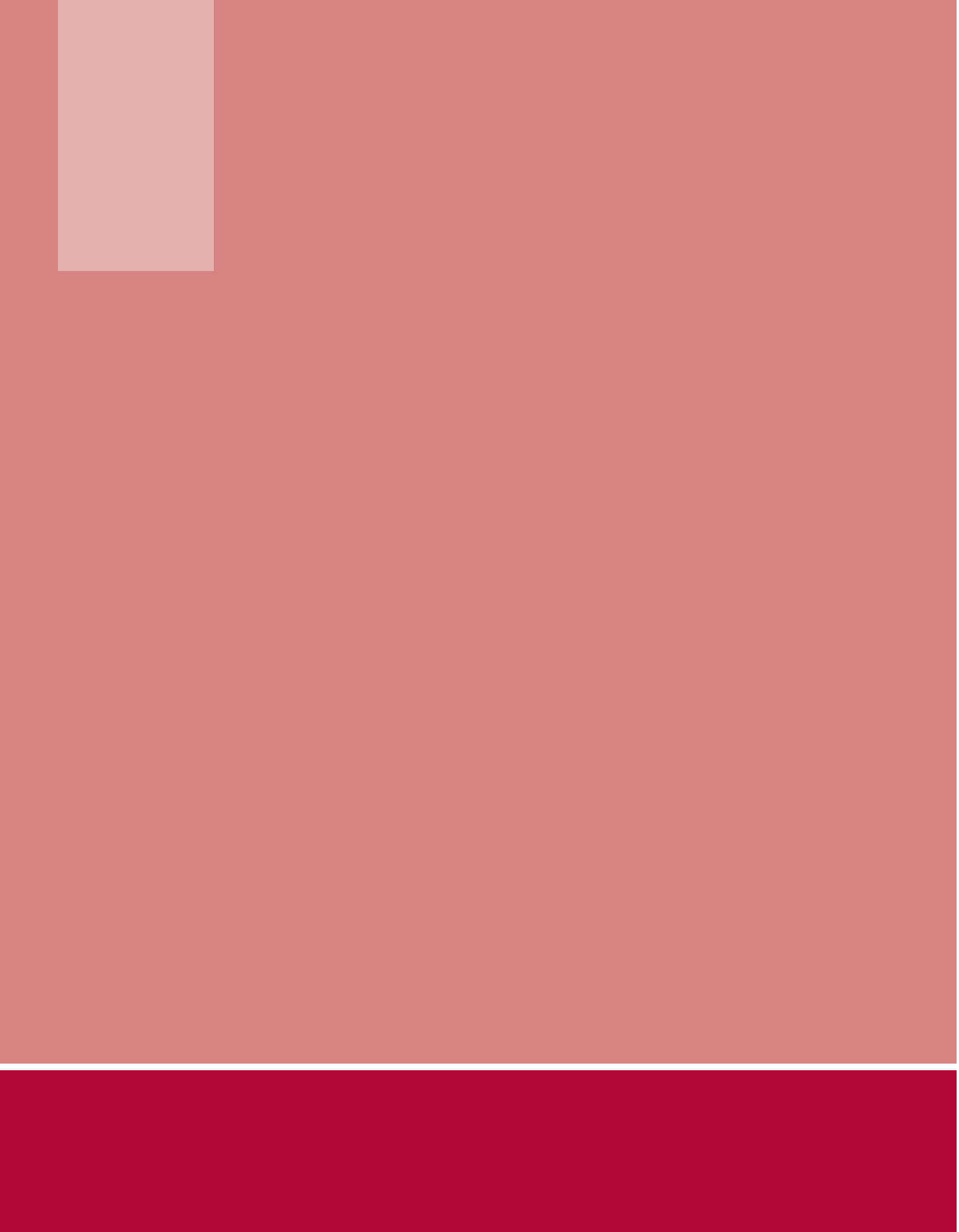
Art. 13.- Derecho a la información

Las empresas están obligadas a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador/a, en un plazo no superior a 10 días en cada centro de trabajo, a la Representación Legal de los/las Trabajadores/as (Comité de Empresa, Delegado/a de Personal o Delegado/a Sindical), que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Título III

Jornada y Tiempo de Descanso





Título III.- Jornada y Tiempo de Descanso

Art. 14.- Jornada

1.- Duración Máxima

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo y la jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

Salvo que la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as pacten expresamente otra distribución de la jornada diaria dentro de la ordinaria semanal, que no podrá exceder del límite legal de las 9 horas, la jornada diaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas, ni dividirse en más de dos períodos, en el supuesto de la partida. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 30 minutos de descanso diario, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta exceda de seis horas, que no computará como trabajo efectivo. En este caso, el trabajador/a sólo estará obligado a recuperar hasta un máximo de media hora del descanso disfrutado, al inicio o al final de la misma jornada. Los excesos de descanso que sobre la media hora anteriormente señalada pudieran producirse a petición del trabajador/a, que deberá acordar con la empresa, y fueran disfrutados por éste/esta, no se computarán como tiempo efectivo de trabajo, debiéndose recuperar dicho exceso al principio o al final de la jornada.

En caso de que la jornada del trabajador/a sea partida entendiéndose, a estos efectos, como jornada partida, la que presente una interrupción de una hora y media o más horas, el trabajador/a tendrá derecho a media hora de descanso que podrá dividir en dos periodos de quince minutos o, por acuerdo con la empresa, ampliar a treinta minutos cada periodo. En cualquiera de los casos, la recuperación del tiempo de descanso será por el efectivamente disfrutado.

No obstante, se respetará el tiempo de descanso como trabajo efectivo en todas aquellas empresas en que se viniese disfrutando.

Por acuerdo suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as,

que se formalizará necesariamente por escrito, las empresas dedicadas a las actividades de salas de fiesta, discotecas, tablaos y bares especiales podrán establecer una jornada diaria de hasta 10 horas durante 4 días a la semana, debiendo disfrutar los trabajadores/as en dicho caso de 3 días de descanso ininterrumpidos durante la misma. Tendrán a su vez una hora de descanso para cenar, que se considerará de trabajo efectivo.

2.- Fijación de Horarios

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por Ley.

Las empresas de más de 50 trabajadores/as establecerán un sistema de control de asistencia, que se conservará por un período de 3 años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí sólo, horas efectivas de trabajo.

3.- Flexibilización

Sin perjuicio de lo expuesto, las empresas que tengan en su plantilla un mínimo del 65 % de trabajadores/as fijos/as, tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral con una bolsa o crédito máximo anual de 88 horas que podrán utilizarse en los meses de mayo, junio, julio y diciembre de cada año. No obstante, las empresas podrán sustituir dos de los meses señalados anteriormente, siempre que dicha sustitución también conste en el calendario laboral. La flexibilización consistirá en la ampliación de la jornada diaria de 8 a 9 horas, estableciéndose para este supuesto una jornada máxima diaria de 9 horas. En todo caso la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas y con respeto absoluto al descanso semanal y diario regulado en este convenio. Estas 88 horas no tendrán el carácter de extraordinarias, excepto lo señalado en el párrafo 2 del apartado c) de éste artículo

Los requisitos por parte de las empresas que se acojan a lo anteriormente señalado serán los siguientes:

a) Que la empresa mantenga una plantilla fija anual que suponga como mínimo el 65% del total de los trabajadores/as que presten servicio en la misma.

b) La empresa comunicara documentalmente al trabajador la flexibilidad de su jornada con una antelación mínima de 7 días al inicio de esta. En dicho documento deberán constar los días del mes a los cuales se aplicara la jornada, con el horario concreto y los días de descanso compensatorio que se pacte. Por circunstancias excepcionales o imprevisibles, que se deberán acreditar por la empresa, este preaviso se podrá reducir a 24 horas, pudiendo aplicar esta excepcionalidad durante los meses contemplados de flexibilidad en el convenio (cuatro meses) y como máximo 1 vez cada mes. Se entenderán que concurren estas circunstancias cuando lo motive la ausencia imprevista de otro trabajador que haga necesaria la prolongación de jornada ese día.

c) Cuando, como consecuencia de la flexibilización, el trabajador/a sume a su favor 8 horas trabajadas con cargo a dicha flexibilización anual, disfrutará en compensación de una jornada de descanso, unida a su libranza semanal dentro del mes siguiente. La empresa y trabajador/a acordarán la fecha de su disfrute. En el supuesto de falta de acuerdo, el trabajador/a disfrutará de la jornada de descanso unida a su libranza semanal, bastando para ello el preaviso documental del trabajador/a la empresa con un mínimo de 7 días de antelación a la fecha de su disfrute. Todo ello en concordancia con lo dispuesto en el apartado anterior.

En el caso de que a 31 de diciembre de cada año natural reste alguna hora por disfrutar, dichas horas se disfrutarán, en los términos establecidos anteriormente, uniéndolas a la libranza semanal antes del 31 de enero del año siguiente, o se abonarán en la nómina de dicho mes, pero con el valor de hora extraordinaria.

d) Si la modificación coincidiese con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.

e) En caso de que las empresas quisieran utilizar la flexibilización anteriormente señalada, además de cumplir con los requisitos establecidos en los apartados anteriores, deberán conceder a su personal, durante los meses que dure la flexibilización quince

minutos de descanso diario, que se computará como trabajo efectivo.

f) Las empresas deberán comunicar por escrito a los trabajadores/as y sus representantes legales los meses en los que tengan intención de utilizar la flexibilización de la jornada, en un plazo máximo de sesenta días naturales a partir del 1 de enero de cada año.

La empresa no podrá utilizar la opción de la flexibilización de la jornada si no lo comunica en el plazo citado. En todo caso la comunicación de la opción no será efectiva hasta que la misma se concrete en la forma establecida en el apartado b) de este epígrafe.

g) Excepcionalmente, las empresas de menos de quince trabajadores/as podrán flexibilizar la jornada laboral, aumentando la misma de 8 a 9 horas diarias, cuando se produzca la ausencia imprevista de uno o varios trabajadores/as, y sólo en los tres primeros días en que esto suceda. Dichas horas se compensarán en la forma prevista en el punto 3 apartado c) de este artículo.

En este caso el único requisito que debe cumplir la empresa es la comunicación escrita al trabajador/a de esta circunstancia.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, relativas a jornada, tienen la consideración de máximas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas que se vienen disfrutando en las empresas, y que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo, deberán respetarse en su totalidad.

Art. 15.- Horas extras

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo establecida en el calendario laboral.

Se entregará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores/as una relación firmada y sellada por la Empresa, en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado/a, en los mismos términos del párrafo anterior.

Dichas horas se abonarán con un recargo del 100% sobre la hora ordinaria.

Art. 16.- Calendario laboral

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del trabajador/a.
- Grupo profesional.
- Turno de trabajo diario en la empresa y rotatividad.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos. El trabajador/a podrá exigir y la empresa estará obligada a entregarle un justificante de cada día festivo trabajado. Dicho justificante se entregará en un plazo máximo de 15 días desde la solicitud realizada por el trabajador/a. Transcurrido dicho plazo, sin producirse la entrega se computará como trabajado dicho festivo.

- Los descansos semanales.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as para su colocación en el tablón de anuncios.

Caso de no existir dicha Representación, le empresa deberá colocar una copia del calendario en lugar visible y accesible para que pueda ser consultado por los trabajadores/as.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores/as, el trabajador/a podrá exigir una fotocopia del calendario laboral.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador/a o trabajadores/as afectados, requerirá el preceptivo consentimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores/as. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo en su artículo 61.

Art. 17.- Descanso semanal

Todos los trabajadores/as del sector disfrutarán de dos días de descanso semanal.

El disfrute será de lunes a domingo rotativo, salvo pacto en contrario o si, por la propia actividad en el establecimiento, los fines de semana son los días de máxima actividad o

ningún trabajador tiene establecidos sus días libres en sábado o domingo, no teniéndose en cuenta, a estos efectos, los trabajadores/as afectados por la disposición contenida en el artículo 36.1 del Convenio Colectivo.

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos para todos los trabajadores/as en aquellos centros de trabajo y/o empresas de 15 ó más trabajadores/as.

En aquellos centros de trabajo y/o empresas de menos de 15 trabajadores/as, el descanso semanal conforme a lo establecido anteriormente, será de dos días semanales no necesariamente ininterrumpidos, en cuyo caso deberán ser disfrutados en días completos de la semana. El empresario fijará los dos días de descanso semanal, que deberán constar en el calendario laboral.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as viniesen disfrutando hasta ahora.

En todo caso, la disminución de la plantilla en el centro de trabajo y/o empresa no supondrá variación alguna en el sistema de descanso semanal de los trabajadores/as.

Art. 18.- Vacaciones

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán como mínimo de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieran adquiridas. No obstante, se podrá pactar su disfrute en dos períodos de 15 días, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

Los trabajadores/as, que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de los Trabajadores/as; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo, se estará al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo en su artículo 61.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y las fiestas abonables al día siguiente del descanso semanal. Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

El trabajador/a en situación de I.T. no perderá su derecho al disfrute de las vacaciones. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se hará dentro del mismo. Si la reincorporación del trabajador/a fuese al año siguiente, se disfrutarán en dicho año. Sólo se abonarán al trabajador/a en caso de cese o suspensión del contrato de trabajo por las causas legalmente establecidas en los artículos 45, apartados e), f), k), m) y n), 46 y 47 del Estatuto de los trabajadores, que impidieran su disfrute.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la incapacidad temporal estuviera derivada por embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por descanso maternal o paternal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario, si la incapacidad temporal o disfrute del permiso coincidiese con la misma, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Art. 19.- Licencias

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto y, en este último caso, sólo se podrá ejercer tal derecho una sola vez en la vida laboral del trabajador en la empresa. En ambos casos, a opción del trabajador/a, podrán disfrutarse dentro de los 15 días anteriores o posteriores al hecho causante.

Para el ejercicio de este derecho el trabajador/a, que se constituya como pareja de

hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador/a, descontándose de vacaciones y/o fiestas abonables.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborables, en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día por matrimonio de un hijo/a o hermano/a, a descontar de vacaciones o fiestas abonables.

g) Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador/a.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho, al principio o al

final de la jornada de trabajo y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier Título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, el trabajador/a deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 6 días de antelación.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para acudir a una cita del médico especialista, que vaya a tratar o realizar pruebas médicas al trabajador/a, emitida por los Servicios Públicos de Salud o la Mutua Patronal. El trabajador/a deberá aportar previamente la citación de la Seguridad Social o Mutua Patronal, e igualmente aportará a la empresa el justificante de asistencia al especialista.

Art. 20.- Días festivos

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

a) Acumularlos a las vacaciones anuales.

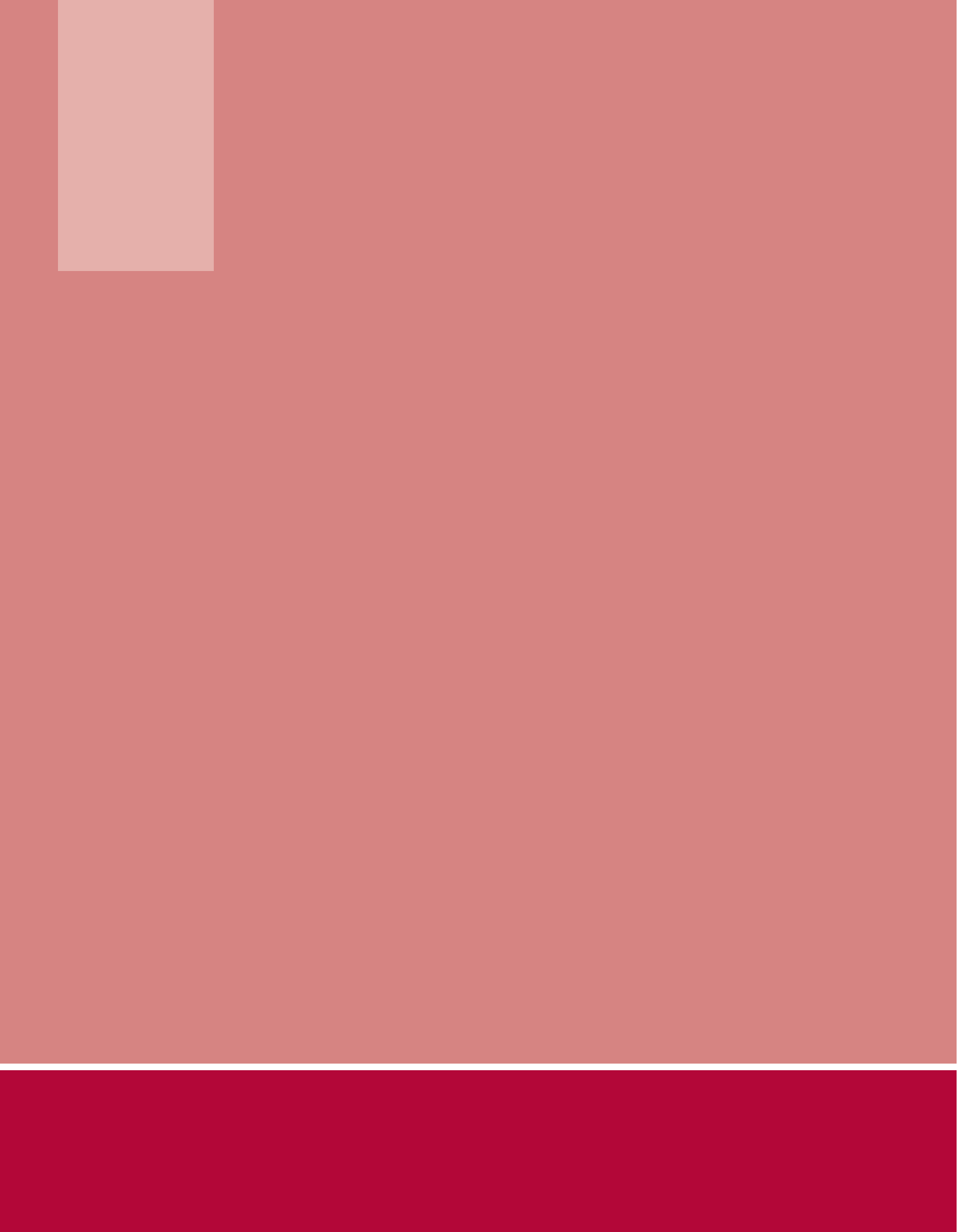
b) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanal que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si se hubieran disfrutado sólo alguno de los 14 días festivos, el número total de días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

En el caso de que un trabajador/a cese en la empresa, los días festivos abonables, que tuviese pendientes de compensar, serán abonados con arreglo al siguiente cálculo:

$$\text{VALOR FESTIVO} = \frac{\text{SALARIO BASE X 1,75}}{30}$$

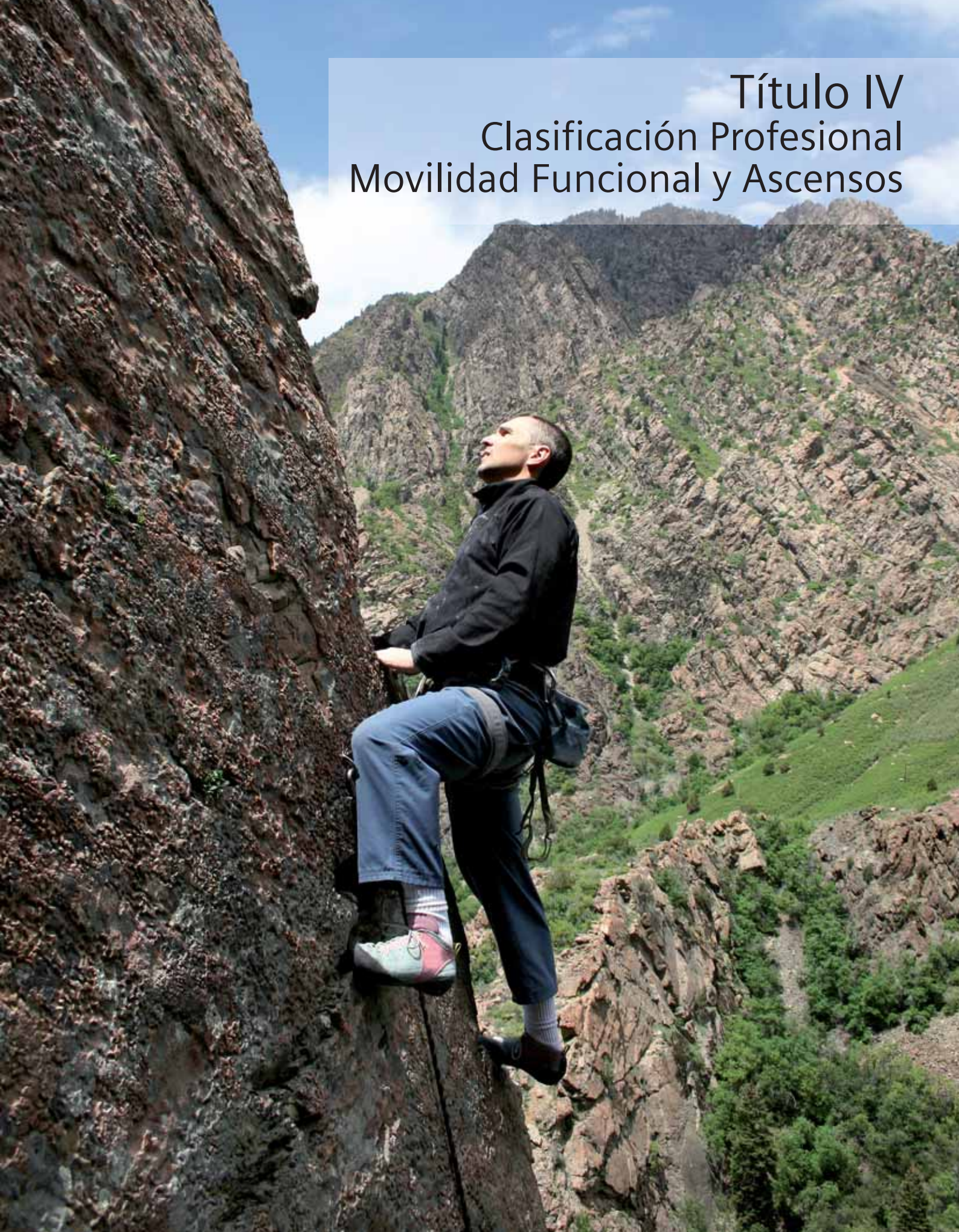
Independientemente de lo señalado en los párrafos anteriores, en caso de que el descanso semanal del trabajador/a coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, se le compensará dicha fiesta.

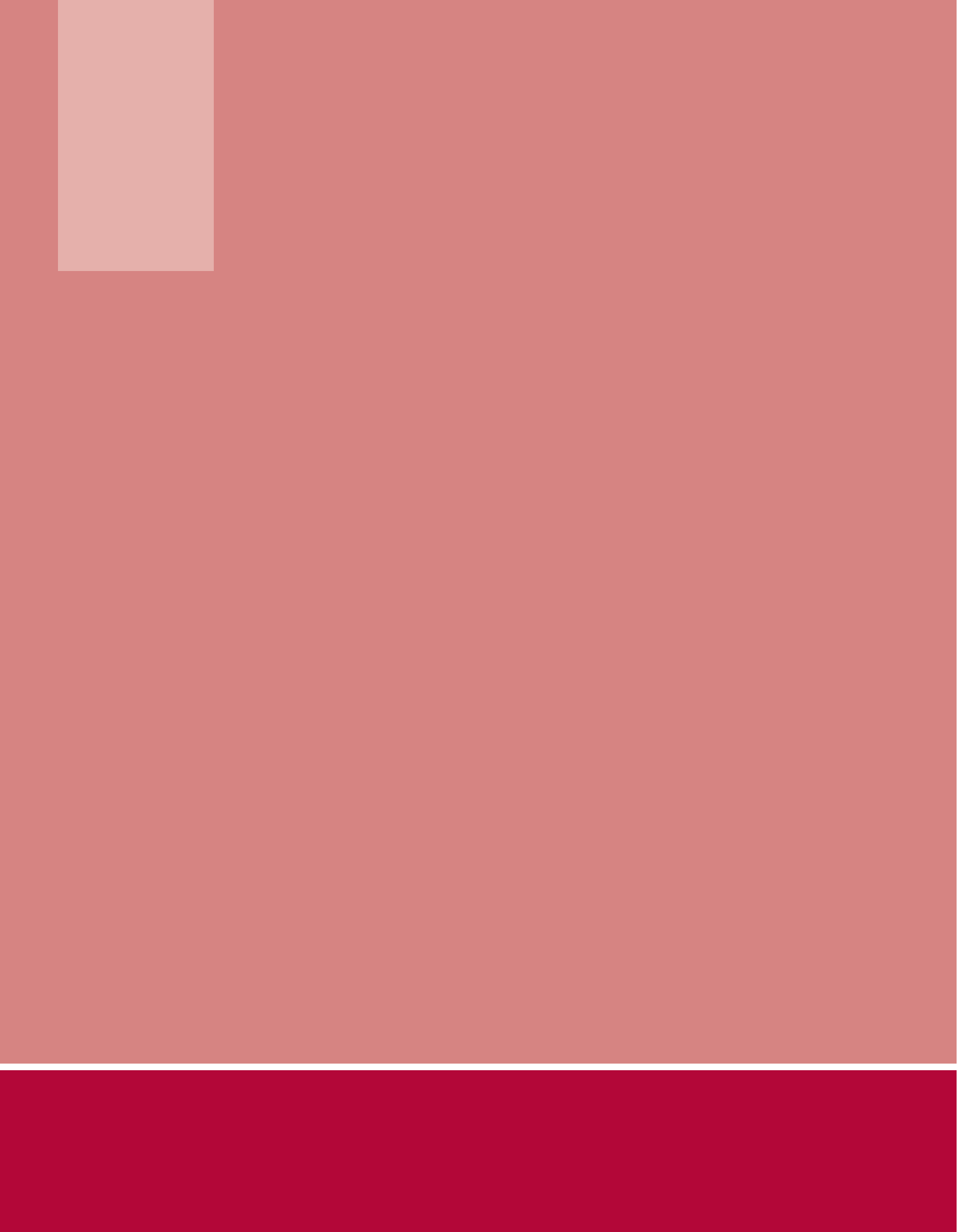


Título IV

Clasificación Profesional

Movilidad Funcional y Ascensos





Título IV.- Clasificación Profesional

Movilidad y Ascensos

Art. 21.- Clasificación profesional y movilidad funcional

Para la clasificación profesional y movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (B.O.E. 30-09-2.010), así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado acuerdo.

Art. 22.- Trabajos de categoría superior

En caso de que el trabajador/a hubiese de realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos sus conceptos.

Transcurrido un período de 4 meses ininterrumpidos o 6 alternos, dentro de un período de 12 meses, se estará a lo dispuesto en el art. 39.4 del Real Decreto Ley 1/1995 (Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores).

Art. 23.- Trabajos de categoría inferior

Un/a trabajador/a no podrá ser destinado/a a realizar trabajos de categoría inferior, salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva; siendo preciso la previa comunicación al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. Tal situación, en la que el trabajador/a continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de 12 días seguidos o de 20 alternos durante todo el año.

Art. 24.- Ascensos

Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

a) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador/a hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un trabajador/a viniese

realizando funciones de categoría superior más de 4 meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los Representantes Legales de los/las Trabajadores/as para instar la convocatoria para cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador/a ascendido/a podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

b) Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con 30 días al menos de antelación, indicando la fecha y lugar de celebración.

La convocatoria, que corresponde a la empresa, recogerá los requisitos que reunirán los/las aspirantes. La determinación de los mismos será efectuada por la Comisión de Valoración, en base al puesto a ocupar.

c) Los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría profesional inferior a la de la vacante con los criterios antedichos, que serán evaluados por una Comisión de Valoración, compuesta por 4 vocales de la siguiente forma:

El Empresario/a, su Representante, el Jefe/a de Departamento en el que se produzca la vacante, el Trabajador/a de mayor antigüedad de la categoría vacante o subsidiariamente en su departamento (si coincide que el Jefe/a de Departamento sea el más antiguo/a, el/la siguiente en antigüedad), y un/a Representante nombrado por el Comité o Delegados/as.

El mismo día del examen, con una antelación de 4 horas como máximo, se reunirá la Comisión de Valoración, al objeto de establecer las pruebas y preguntas del examen, a la vez que para fijar la valoración de las mismas. Dicha Comisión se encargará de la corrección y análisis de las pruebas realizadas y levantará acta del resultado de las mismas.

El examen constará de pruebas prácticas y teóricas sobre trabajos que se estén realizando en dicho departamento. Se tratará que las pruebas teóricas sean tipo test.

La decisión se adoptará por mayoría simple y se harán públicas las puntuaciones obtenidas

por cada uno de los/las aspirantes. En caso de empate entre los miembros de la Comisión, ascenderá el/la más antiguo/a entre los/las de mejor puntuación.

d) En el supuesto de que no exista ninguna persona de la categoría inferior a la que se tenga que cubrir en el departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador/a de la empresa.

En el caso de no encontrarse persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

e) Cuando se produzca vacante en la categoría de Jefe/a de Grupo Profesional, se pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as, constituyéndose una Comisión Paritaria, formada por 2 representantes de los/las trabajadores/as y por 2 personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de categoría inferior existe algún trabajador/a que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterios de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo.

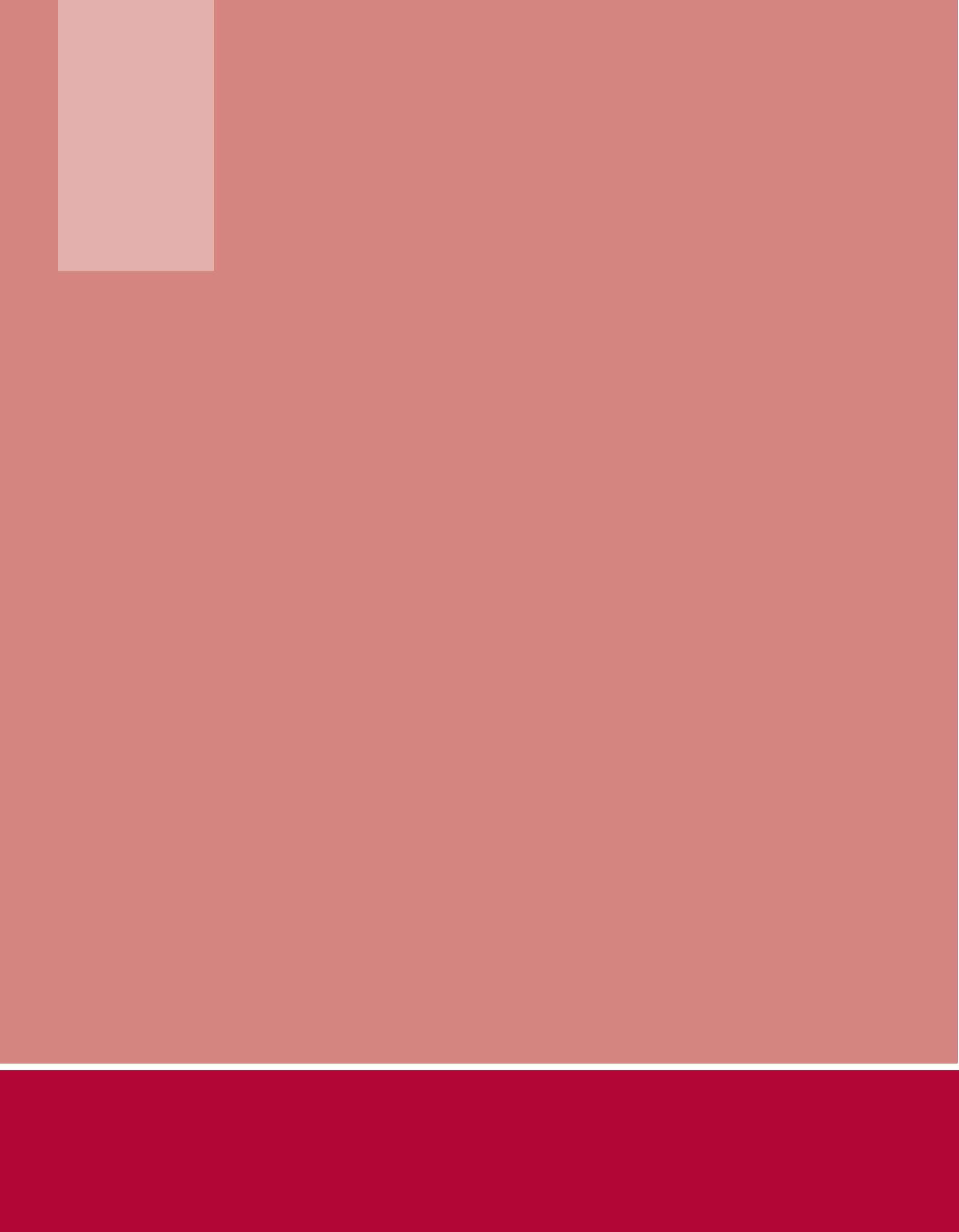
En caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

f) Se establece que los/las ayudantes, dependientes de segunda, auxiliares de cocina, auxiliares de limpieza, auxiliares del servicio de limpieza, auxiliares de oficina, auxiliares de oficina y contabilidad, auxiliares de cocina y economato, auxiliares de recepción, auxiliares de casinos, auxiliares de caja, auxiliares de mantenimiento y servicios, auxiliares de preparación, auxiliares administrativo de explotación, cocineros/as, preparadores/as y pinches que lleven desempeñando la misma categoría durante más de 10 años de trabajo efectivo en la misma empresa, tendrán asignado en Tablas Salariales un salario base exactamente igual en su cuantía y condiciones de devengo que el de la categoría profesional inmediatamente superior, en el caso de que no existiese ya igualdad de ambas categorías en las Tablas Salariales vigentes. No obstante, seguirán realizando las mismas funciones de Ayudantes, Dependientes de segunda, Auxiliares, Cocineros/as, Preparadores/as y Pinches, que vengan desempeñando, sin perjuicio de su derecho al ascenso, en caso de vacante, conforme a las normas del apartado a).

Título V

Condiciones Económicas





Título V.- Condiciones Económicas

Art. 25.- Estructura salarial

La retribución al trabajador/a por la prestación profesional mensual por la jornada completa pactada en el artículo 14 de este Convenio Colectivo vendrá constituida por las percepciones salariales y extrasalariales establecidas en el presente Título y en las tablas salariales de los anexos del Convenio, y en concreto siendo la nueva estructura la de los siguientes conceptos:

- salario base, serán los establecidos en las tablas salariales de este Convenio.
- complemento personal de porcentaje de servicio, pactado en el artículo 26 de este Convenio Colectivo.
- complemento personal de antigüedad consolidada, regulado en el artículo 27 del presente Convenio.
- gratificaciones extraordinarias, nocturnidad, manutención y plus transporte, pactados en los artículos 28, 29, 30 y 31 de este Convenio Colectivo.
- complemento de permanencia, pactado en el artículo 32 del presente Convenio.

Art. 26.- Adaptación al sistema salarial

A) Proceso de Adaptación General.

En el año 2.004, las empresas y los trabajadores/as a los/las que se aplica este Convenio Colectivo, y que no vinieran percibiendo sus retribuciones conforme al sistema de participación en el porcentaje de servicio previsto en la derogada Ordenanza Laboral, debieron adaptarse a las nuevas tablas salariales, correspondiéndoles un salario base de los establecidos en las referidas tablas salariales recogidas en el Anexo III en función del nivel salarial que les corresponda conforme a su categoría profesional y del tipo de establecimiento en que estén empleados/as.

Para este proceso de adaptación se tuvo en cuenta el criterio general de compensación y absorción establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo.

No obstante la regla general establecida en el párrafo anterior, en el supuesto de que las

empresas y los/las representantes legales o sindicales de los/las trabajadores/as o con los mismos hubieran acordado, como consecuencia de la supresión del sistema de participación en el porcentaje de servicio, el abono de conceptos salariales compensatorios de dicha supresión del porcentaje de servicio, se estaría a lo pactado por las partes en el acuerdo correspondiente.

En defecto de pacto expreso, y exclusivamente para aquellos/as trabajadores/as que en algún momento hayan venido percibiendo sus retribuciones mediante el sistema de participación en el porcentaje de servicio, las cantidades abonadas por dichos conceptos compensatorios de la supresión del porcentaje de servicio, no serán compensables ni absorbibles, salvo que entre empresa y trabajador/a se viniera aplicando de hecho la regla general de la compensación y absorción sobre dichas cantidades compensatorias.

Dichas cantidades compensatorias no serán revisables salarialmente.

La adaptación salarial prevista en este apartado A) debió realizarse por las empresas en el plazo de dos meses desde el 11/05/2004 fecha de la publicación del anterior Convenio Colectivo, debiendo abonarse cualquiera que sea el momento de la adaptación, las cantidades resultantes de la misma con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.004.

B) Proceso de sustitución para los trabajadores/as que hasta 2.004 percibían sus retribuciones mediante el sistema de porcentaje de servicio.

Desde el 1 de enero de 2.004, ha quedado sin aplicación el sistema retributivo de participación mediante el porcentaje de servicio previsto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, excepto para las empresas que hubieran continuado aplicando este sistema tras la publicación del anterior Convenio el 11/05/2004.

Las empresas que vinieran aplicando el sistema retributivo de participación en el porcentaje de servicio hasta el año 2.004 debieron llevar a efecto, salvo pacto en contrario, su sustitución por el sistema retributivo de salario mensual en el plazo de dos meses desde el 11/05/2004, fecha de la publicación del anterior Convenio Colectivo.

Para llevar a efecto dicha sustitución, las empresas debieron calcular, como se indica a continuación, el promedio de los conceptos salariales percibidos en los doce meses inmediatamente anteriores al uno de enero de 2.004.

El cálculo del "complemento personal de porcentaje de servicio" se realizará según la siguiente fórmula liquidatoria:

a) Se hallará la cantidad global que a cada categoría corresponda en el citado período exclusivamente por los siguientes conceptos: salario inicial o salario fijo o garantizado, porcentaje de servicio y diferencia al garantizado, y los salarios fijos o garantizados correspondientes a las pagas extraordinarias de junio y diciembre, en los doce meses inmediatamente anteriores al uno de enero de 2.004, incrementándose en el 3% por la revisión salarial del año 2.003 sobre los conceptos anteriores con excepción de lo percibido en concepto de porcentaje de servicio.

b) A la cantidad hallada se le restará el resultado de multiplicar por catorce el salario base establecido en las tablas salariales del año 2.004 del Anexo III para la categoría profesional que le corresponda al trabajador y la clase de empresa a la que pertenezca.

c) La diferencia que resulte se dividirá entre doce y su resultado:

- En el caso de ser positivo, se integrará como "complemento personal de porcentaje de servicio" abonable en las nóminas mensuales del trabajador/a a partir de los dos meses siguientes a la publicación del Convenio colectivo, 11/05/2004.

Dicho complemento no será abonado en pagas extraordinarias, no será compensable ni absorbible y no será revisable salarialmente.

- En el caso de ser negativo o igual a cero, el trabajador/a no tendrá derecho a percibir dicho complemento, asimilándose su salario base al nivel salarial que le corresponda según su categoría profesional y clase de empresa de los establecidos en el apartado C) b) de las tablas salariales del Anexo III.

d) A partir del 1 de enero de 2.004, en los supuestos de cambio de categoría de cualquier/a trabajador/a con derecho a percibir este complemento personal, el mismo se mantendrá inalterable.

En el supuesto de cambio de categoría profesional de un trabajador/a que viniera percibiendo su retribución mediante porcentaje de servicio desde el mes de enero del año 2.004 hasta la publicación del Convenio Colectivo, la misma no afectará al cálculo anteriormente establecido, realizándose el proceso de sustitución conforme a lo establecido en el apartado B) del presente artículo.

El proceso de sustitución salarial establecido en este apartado B) de este artículo se realizará respetando las condiciones más beneficiosas establecidas en los pactos que se hayan alcanzado expresamente entre la empresa y la representación legal o sindical de los/las trabajadores/as, o en su caso, con estos, que se hayan acordado o se mantengan a la publicación de este Convenio Colectivo en materia de porcentaje de servicio.

Las empresas que ya hubieran llegado a acuerdos de sustitución del sistema salarial del porcentaje de servicio se regirán por dichos acuerdos, no siéndoles aplicable lo establecido en este proceso de sustitución del apartado B).

Art. 27.- Antigüedad

Con efectos del día 4 de junio de 1.997 se suprimió y dejó sin efecto el devengo del Complemento de Antigüedad regulado en el Convenio Colectivo anterior a dicha fecha, sin que tampoco fuese de aplicación lo previsto en el art. 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de la Hostelería, para todos aquellos/as trabajadores/as que iniciasen su relación laboral en las empresas afectadas por el Convenio, a partir del día en que se publicó el mismo en el B.O.C.M. (3 de junio de 1.997).

A los trabajadores/as, que a la fecha citada mantenían relación laboral con las empresas afectadas por el mismo, se les respetará como condición "ad personam" tal complemento de antigüedad en las mismas condiciones de devengo establecidas anteriormente en el Convenio y la Ordenanza Laboral de Hostelería, complemento que seguirán devengando hasta

que terminen de consolidar el tramo porcentual en que se encuentren, en función de los años de servicio.

Una vez producido el salto al tramo porcentual siguiente a la citada fecha, dichos trabajadores/as, no devengarán nuevos saltos o tramos.

Dicho complemento será el resultante de aplicar al salario fijo o garantizado, que corresponda en la fecha que se produzca el salto al tramo porcentual siguiente el porcentaje correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Antigüedad en la empresa, a la fecha de publicación del Convenio: 3-6-97 (tramos)	% Antigüedad a la fecha de publicación del Convenio: 3-6-97 (tramos)	% Antigüedad consolidada al salto siguiente (tramos)
MENOS DE 3 AÑOS	0	3%
3 AÑOS	3%	8%
6 AÑOS	8%	17%
9 AÑOS	17%	25%
14 AÑOS	25%	38%
19 AÑOS	38%	45%
24 AÑOS	45%	50%
30 AÑOS	50%	Consolidada en su 50%

Una vez que se haya obtenido el tramo porcentual siguiente o en su caso, alcanzado el 50% de antigüedad, esta antigüedad pasará a denominarse "COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA".

Este complemento salarial, que será cotizable, se mantendrá en el recibo de salarios

como tal y en los términos establecidos durante el año natural en el que se haya consolidado, no siendo compensable ni absorbible, aplicándosele en los años siguientes el mismo porcentaje de revisión salarial que se fije para las Tablas Salariales de este Convenio y el que se pacte en años sucesivos.

Art. 28.- Gratificaciones extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias que las empresas vienen abonando a sus trabajadores/as, se harán efectivas los días 20 de Junio y 20 de Diciembre de cada año natural. Las referidas gratificaciones se devengarán por anualidades.

Art. 29.- Nocturnidad

a) Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las 24 horas y las 8 horas tendrán una retribución específica con el 25% sobre el salario base reflejado en las tablas salariales de este Convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \frac{\text{SALARIO BASE X 25\%}}{4 \times 40}$$

b) En caso de que un trabajador/a preste sus servicios 5 ó más horas en el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la empresa en materia de abono de la nocturnidad.

d) Se hace constar que en las tablas salariales del presente Convenio no se ha previsto ningún salario especial por trabajo de noche en ninguna categoría profesional. No obstante, se considerará que únicamente son nocturnos por su propia naturaleza los servicios del personal de salas de baile, discotecas, salas de fiesta, tablaos flamencos y cafés-teatros.

e) En los casos del mes de vacaciones, días festivos abonables, I.T. y días de descanso, las empresas abonarán en concepto de nocturnidad a cada trabajador/a la media de lo percibido por tal concepto en los últimos 3 meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se de en condiciones no habituales e irregulares.

Art. 30.- Complemento salarial en especie: Manutención

Los trabajadores/as que se determinan en las tablas salariales anexas al presente convenio, tendrán derecho a recibir como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

A opción del trabajador/a, dicho complemento en especie podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 43,33 Euros mensuales para 2.011 y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para los años 2.012 y 2.013, salvo en aquellos establecimientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por éstos, los que no elaboran comidas y/o no tengan servicio de restaurante.

En las cafeterías y catering que cumplan los requisitos anteriores, los trabajadores/as tendrán derecho a la manutención si, además, su jornada laboral coincide con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Este complemento salarial se abonará también en vacaciones y fiestas abonables.

Para los trabajadores/as que tuviesen la necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el doctor de la Seguridad Social.

La manutención será sana, variada y bien condimentada, confeccionándose un menú diverso para evitar la monotonía.

Los trabajadores/as del sector de colectividades se regirán por lo dispuesto en el art. 5 del Anexo I de colectividades.

Art. 31.- Plus de ayuda al transporte

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte se establece un complemento extrasalarial que se abonará en todas las categorías, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador/a. Este plus se devengará completo para todos aquellos trabajadores/as

que anteriormente a la fecha de 19 de diciembre de 1999 tuvieran suscrito un contrato de trabajo a tiempo parcial, con independencia del tipo de jornada anual, semanal o número de días trabajados semanalmente.

Dicho plus tendrá la cuantía de 143,28 Euros mensuales para 2.011 y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo para los años 2.012 y 2.013.

Todas aquellas nuevas contrataciones a tiempo parcial de carácter indefinido que se formalizaron a partir de la fecha de 18 de diciembre de 1999 percibirán un plus de ayuda al transporte proporcional a la jornada trabajada durante el mes de devengo. La cantidad percibida no podrá ser inferior a la cantidad equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid que en el año 2.011 es de 86,40 Euros mensuales. Para los años 2.012 y 2.013 será el que se publique en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid para dichos años.

Para todas las nuevas contrataciones a tiempo parcial que no sean por tiempo indefinido, el Plus de ayuda al Transporte se devengará completo, con independencia del tiempo de jornada anual, semanal o número de días trabajados semanalmente.

Los trabajadores/as que presten servicios 20 horas o más a la semana, así como aquellos que presten servicios en jornada de 900 horas o más en cómputo anual, recibirán el Plus de ayuda al Transporte completo.

En colectividades, sólo para el caso de los vigilantes de comedor y patio, si su jornada semanal fuera inferior a 11 horas y 30 minutos, el plus de ayuda al transporte se cifrará en 55,83 Euros mensuales para 2.011 y en las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo para los años 2.012 y 2.013.

Para el resto de los trabajadores/as de colectividades la cuantía del plus de ayuda al transporte se cifrará en 151,44 Euros mensuales para 2.011 y en las cantidades mensuales que resulten de los incrementos

salariales pactados en el presente Convenio para los años 2.012 y 2.013, todo ello sin perjuicio de lo estipulado en los apartados anteriores del presente artículo.

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

Este plus extrasalarial no se abonará en el mes de vacaciones y no será cotizable a la Seguridad Social en la parte que esté legalmente exento. No obstante, podrá prorratearse en doce meses.

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

Art. 32.- Complemento por permanencia

A partir del 1 de enero de 2.004, los trabajadores/as que tuvieran 58 años de edad o más, con una antigüedad en la misma empresa o reconocida por esta de, al menos 10 años, percibirán un complemento anual, que se abonará completo, consistente en una mensualidad que se abonará en el mes de marzo de cada año.

Sí el trabajador/a en el año natural reuniera los requisitos de edad y antigüedad en la empresa con posterioridad al mes de marzo de cada año en curso, igualmente le será abonado dicho complemento, con cargo a dicho año.

El devengo de este complemento, una vez cumplidos los requisitos anteriormente citados, está determinado por el hecho de que el trabajador/a cumpla la edad dentro del año de que se trate, lo que le dará derecho a percibirlo completo. El derecho al abono completo del complemento de permanencia nace el 1 de enero del año en que el trabajador/a cumpla la edad exigida sin perjuicio que el pago se realice en el mes de marzo de dicho año.

Las mensualidades del complemento de este artículo vendrán constituidas por el salario base establecido en tablas salariales del Convenio Colectivo, más, de percibirse, la antigüedad consolidada.

Para las empresas que mantengan el sistema de participación de porcentaje de servicio, las mensualidades de este complemento vendrán constituidas por el salario fijo o garantizado establecido en el Anexo IV de este Convenio más, de percibirse, la antigüedad consolidada.

En caso de subrogación legal o convencional la empresa obligada al pago de la totalidad del complemento de permanencia es la que fuera titular de la explotación a la fecha de pago, es decir el 30 de marzo del año en que tenga lugar la subrogación.

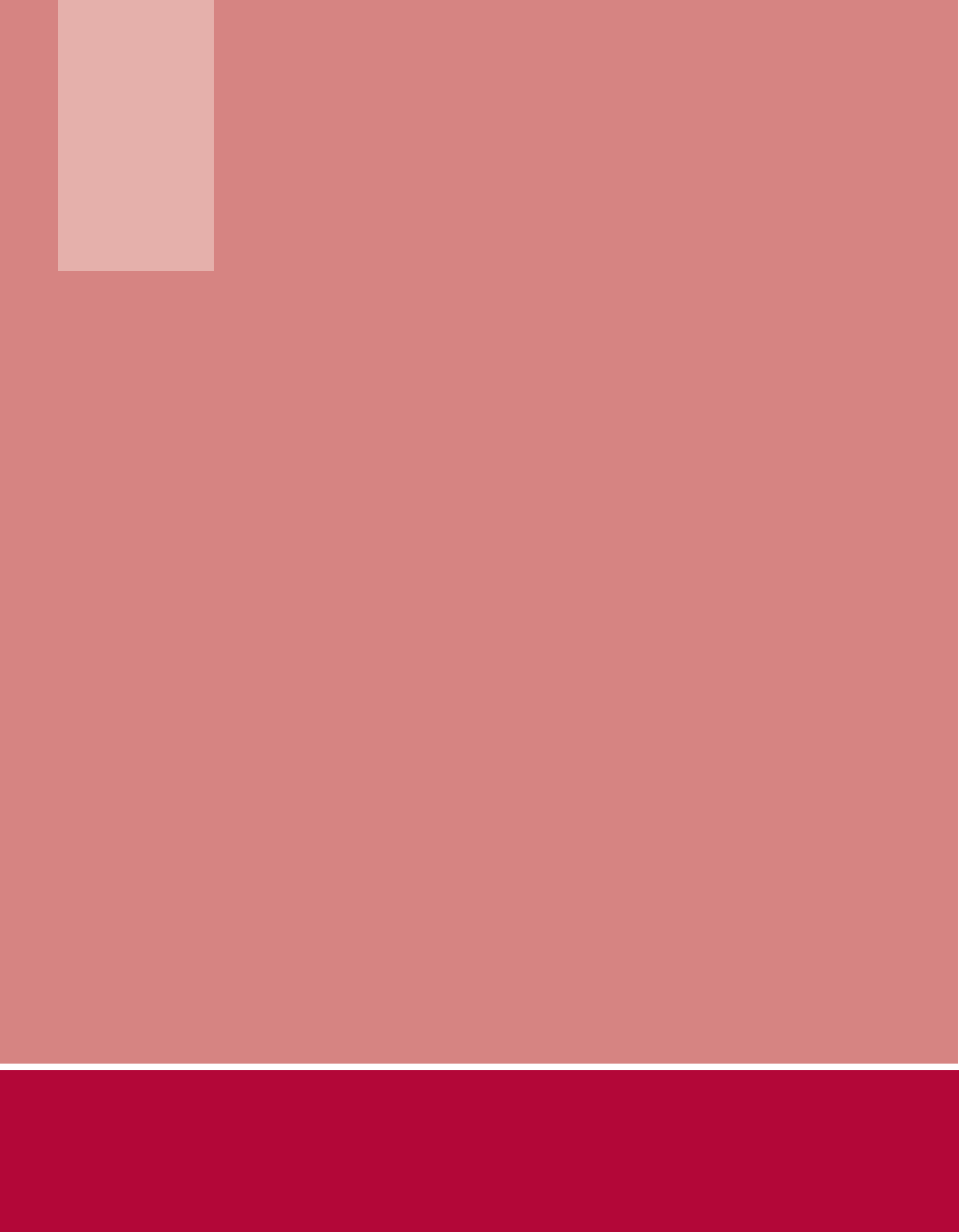
No se puede descontar el importe de este complemento de la liquidación a la que tenga derecho el trabajador/a por cese o suspensión del contrato ya que no se considera paga extraordinaria.



Título VI

Condiciones Sociales





Título VI.- Condiciones Sociales

Art. 33.- Parejas de Hecho

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración y derechos que concede el Convenio Colectivo a los cónyuges, en todos aquellos artículos del convenio que se refieren a estos: licencias del art. 19; derecho a percibir la gratificación del art. 34 por constitución de pareja de hecho, debiendo haber sido legalmente inscrita y acreditada ante la empresa, con la limitación que se establece en el mismo; excedencia para el cuidado de pareja o familiar colateral, en el caso de convivir con ambos.

Art. 34.- Gratificación por matrimonio / constitución de pareja de hecho legalmente constituida

Los trabajadores/as, cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de 4 años y continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio o haberse constituido en pareja de hecho legalmente inscrita, se le gratificará por una sola vez con la cantidad de 758,58 Euros para 2.011 y con las cantidades que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente convenio para los años 2.012 y 2.013, con la condición de que si causa baja voluntaria el trabajador/a, antes de los 6 meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

En el caso de la constitución de parejas de hecho se abonará esta cantidad con la limitación de una vez cada siete años, si se produjera más de una vez en dicho periodo.

Art. 35.- Incapacidad Permanente y Fallecimiento

a) Hasta la publicación de este Convenio Colectivo será de aplicación el artículo 36 del anterior Convenio (BOCM 05-10-2007).

b) Las empresas renovarán y, en su caso, suscribirán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, a favor de todos aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de diez años, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 14.000 Euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.

En todo caso, sí se produjera alguna de estas contingencias y la empresa no hubiera suscrito dicho seguro a favor de un trabajador/a con la antigüedad mínima exigida o en el supuesto de que la aseguradora no cubriera el total del importe asegurado, la empresa responderá directamente de su pago al trabajador/a o a sus causahabientes en la cuantía establecida en el párrafo anterior o en la diferencia del importe no cubierto.

Art. 36.- Trabajadores/as con hijos/as menores

1.- Los trabajadores/as de hostelería, que tengan a su cuidado la educación de hijos/as de edad inferior a 4 años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

a) Libranza por descanso semanal los sábados y domingos.

b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

c) No trabajarán los días festivos abonables.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 5 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación "de hecho", estado civil o adopción.

3.- Los trabajadores/as con hijos/as menores de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, a su elección. Alternativamente podrán acumular dicha hora, hasta un total de 112, en los días correspondientes a su jornada, que tendrán la consideración de permiso retribuido. En una jornada completa de 8 horas diarias, las 112 horas corresponden a un permiso de 14 días laborables. En jornadas a tiempo parcial, los días de permiso retribuido se calcularán en proporción a la jornada que realicen diariamente.

4.- Los trabajadores/as, que teniendo hijos/as menores y que por medidas provisionales, convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, ésta dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

5.- La empresa podrá, siguiendo el procedimiento establecido a continuación, modificar el turno de otro trabajador cuando sea coincidente la solicitud de ejercer el derecho de cuidado de hijos menores, con el de otro que tenga asignado ese turno por calendario laboral anual, por escrito, con un plazo de preaviso de al menos un mes, sin la necesidad de acudir al art. 41 E.T., condicionado a que, en caso de que fueran varios trabajadores a los que pudiera afectar el cambio:

a) Se realizaría la modificación de forma rotativa, por meses o años, iniciándose por el trabajador de menor antigüedad.

b) En el caso de que se produzcan nuevas contrataciones de trabajadores/as o de un trabajador/a de igual categoría o función que el/la trabajador/a que solicitó el derecho de cuidado de hijo menor, se suspendería la modificación producida por tal causa, durante el tiempo que dure el nuevo contrato, al tener el empresario la oportunidad de efectuar la contratación para el turno de trabajo que necesite.

Art. 37.- Ropa de trabajo y calzado

Cuando las Empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, como a los ingresos y ceses durante el año. La Dirección de la Empresa, junto con los Representantes Legales de los Trabajadores/as dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por el Empresario.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este Artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (Art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido R.D.L. 1/1.995, de 24 de Marzo), y están exentas de la cotización a la Seguridad Social.

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por el Empresario/a de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la

obligación del trabajador/a de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de higiene.

Art. 38.- Jubilación Parcial

Se estará a la legislación vigente.

No obstante, a los trabajadores/as que ampara el presente Convenio, que pasen a la situación de jubilación parcial, tendrán garantizados los siguientes derechos:

a) A percibir, en caso de extinción (Arts. 50, 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores), despido reconocido o declarado como improcedente por sentencia firme, la indemnización que corresponda de conformidad con el salario que venía percibiendo con anterioridad a su jubilación parcial.

b) A percibir el plus de ayuda al transporte completo en caso de que su jubilación parcial sea igual o superior al 50% de su jornada. En caso que fuera inferior al 50%, su cuantía será equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid, que para el año 2.011 será de 86,40 euros y para los años sucesivos, el publicado en el BOCM.

c) Continuará percibiendo el complemento de permanencia en las mismas condiciones que tenía antes de pasar a la situación de jubilación parcial, contemplado en el artículo 32 del presente Convenio.

Art.- 38 Bis. Jubilación del Empresario

En el caso de jubilación del Empresario, los trabajadores/as percibirán como gratificación indemnizatoria, junto a la liquidación correspondiente, el importe de una mensualidad y media de su salario base.

Art. 39.- Jubilación obligatoria

Los contratos de trabajo se extinguirán por jubilación del trabajador/a al cumplirse por el mismo los 65 años de edad, excepto en el supuesto de que no haya alcanzado el cien por cien normal de jubilación a cargo de la Seguridad Social; en cuyo caso, tal relación laboral se mantendrá vigente hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito. En todo caso, también será requisito indispensable que se

cubra la vacante con un trabajador/a con contrato fijo.

Art. 40.- Jubilación especial a los 64 años.

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación, voluntaria para el trabajador/a y obligatoria para la Empresa, a los 64 años con el 100 % de sus derechos pasivos. La Empresa vendrá obligada a sustituir a este trabajador/a, preferentemente por otro de entre los que hubiesen sido trabajadores/as con contrato a tiempo determinado de la misma durante el último año o, subsidiariamente, del exterior, pero en cualquier caso se realizará al sustituto/a un contrato indefinido, debiendo de estar inscrito en el INEM.

Art. 41.- Incapacidad Temporal

Las Empresas abonarán al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses el siguiente complemento:

- Hasta el 100 % del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 % del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

En todo caso, el trabajador/a que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya) tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debiera percibir como Plus de ayuda al Transporte.

No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si el trabajador/a se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas en esta materia.

Art. 41 bis.- Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, convienen penalizar el absentismo, entendiéndose por tal cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.- Que, en el centro de trabajo donde el trabajador/a preste sus servicios, el índice de absentismo de la plantilla sea igual o superior al 2.5% en el año natural anterior.

No obstante para la aplicación de este requisito se distinguirá entre las empresas de hasta diez trabajadores/as y de más de diez.

1.1. En empresas de hasta de 10 trabajadores/as no se exigirá el requisito del punto 1, pero sí el índice global o total de absentismo que establece el art. 52.d del E.T. se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo de los trabajadores/as por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes implicadas para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

1.2.- En empresas de más de 10 trabajadores/as si se exigirá el requisito del punto 1, pero sí el índice global o total de absentismo que establece el art. 52.d del ET se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as, para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

A tal fin se crearía una comisión paritaria que estudiaría las causas y propondría soluciones, en el marco de la prevención de riesgos laborales, con el objeto de reducir el absentismo. En el caso de que la comisión determinara que la causa principal del índice de absentismo no está motivada o tiene su causa en problemas de falta de medidas de prevención y el motivo de las faltas es de índole personal o personalizable, se emitiría por la comisión un informe en ese sentido.

Los/Las representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a verificar la realidad del índice de absentismo que ha calculado la empresa, pudiendo solicitar a la misma que se establezcan sistemas objetivos de verificación de asistencia de los trabajadores a su puesto o centro de trabajo.

2.- Que el trabajador/a supere, de forma intermitente, el número de once faltas de asistencia, aún justificadas, en jornadas hábiles dentro del año natural en curso.

No computarán como faltas de asistencia a los efectos establecidos en los párrafos anteriores las debidas a:

a) La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.

b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores/as.

c) Accidente de trabajo

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.

e) Licencias.

f) Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.

g) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales o Servicios de Salud.

h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los Servicios Sanitarios oficiales y tenga una duración de más de cuatro días consecutivos.

i) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

El trabajador/a que incurra en absentismo, en los términos expuestos, será penalizado en su tercera y siguientes bajas dentro del año, de la siguiente forma: no percibirá cantidad alguna en los tres primeros días y del cuarto al vigésimo primer día percibirá el 85% de su salario.

Art. 42.- Retirada o suspensión del permiso de conducir

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, cuya categoría profesional

fuera la de conductor/a, ayudante de conductor/a o quienes por mandato de la empresa realicen las funciones correspondientes a las anteriores categorías y que fueran sancionados con la RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR O SUSPENSIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR, les será de aplicación lo redactado en los epígrafes siguientes:

a) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, o por orden y cuenta de la misma, dentro de su jornada laboral, el trabajador/a deberá ser destinado/a a otro puesto de trabajo, aún de inferior categoría durante el tiempo que legalmente dure la suspensión o retirada del carnet de conducir, percibiendo dicho trabajador/a la retribución correspondiente a la anterior categoría y puesto de trabajo. Todo ello, sin necesidad de acudir a lo preceptuado en el artículo 41 del Estatuto de Trabajadores.

No obstante lo anterior, si la pérdida de puntos se debiera al consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas, declarado por sentencia firme, el trabajador/a no podrá, en ningún caso, disfrutar los beneficios mencionados, pasando a la situación dispuesta en el párrafo b).

b) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva fuera de la jornada de trabajo, el trabajador/a accederá a una situación de excedencia forzosa no computable a ningún efecto durante el tiempo que dure dicha situación. La duración máxima de esta excedencia será de un año.

En lo referente a este artículo, no será de aplicación lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

Art. 42 Bis.- Excedencias

1.- Excedencia voluntaria

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

2.- Excedencias especiales

Los trabajadores/as fijos/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa (excepto para la establecida en el apartado a), tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a 3 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

c) Tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad de Madrid del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a 2 años.

e) Cuando el motivo de la excedencia se deba a lo previsto en el artículo 42 el trabajador/a tendrá derecho a un periodo de excedencia por el tiempo que dure la retirada o suspensión del permiso y como máximo un año.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, (salvo las de los apartados a) y c), (en la que se computará la antigüedad de conformidad con lo establecido en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores), permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la Empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social.

Las excedencias contempladas en las letras a) y c) del presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma frac-

cionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La solicitud para reincorporarse a la Empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Los trabajadores/as que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos/as por trabajadores/as con contratos de interinidad.

Art. 43.- Subrogación Convencional en Colectividades

I. Preámbulo

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores/as en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores/as.

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

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

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

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

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

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

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del T.R.E.T., los efectos subro-

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

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del T.R.E.T. en todo lo no estipulado en el presente acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

II. Ámbito de aplicación

1. Se entiende por servicio de Colectividades, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones de cocina del mismo "cliente" o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad y mediante personal propio, dichos alimentos en los comedores habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Así mismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios de Bares, Cafeterías ó restauración prestados en virtud de concesiones administrativas.

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

a) Trabajadores/as afectados o beneficiarios/as del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores/as efectivamente empleados/as por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el epígrafe 4.

En definitiva serán trabajadores/as afectados/as por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su

revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro.

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

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

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

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

III. Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial

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

a) **Transmisión** derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión "mortis causa".

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

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

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen asimismo:

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

e) 2.- Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo ó, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

e) 3 - La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la activi-

dad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido este por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

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

IV. Adscripción del personal

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

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

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre, y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

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

d) Trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, con antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

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

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

V. Aspectos Formales de la Subrogación

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

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

2. En el transcurso de los 5 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos, anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos, en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Evaluación de Riesgos Laborales del centro de trabajo.

• Relación de personal en la que se especifique:

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

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

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

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

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores/as previstos en el epígrafe VIII.

La empresa entrante podrá requerir al trabajador/a, siempre por escrito, que facilite a la empresa su vida laboral, concediendo un plazo de 23 días laborables y hábiles para la Administración de la Seguridad Social a fin de que emita el documento. Si en dicho plazo no fuera facilitado por el trabajador su vida laboral, no dará lugar a sanción alguna, pero la empresa entrante tampoco tendrá la obligación de reconocer una antigüedad distinta de la que conste en las nóminas anteriores que le fueran facilitadas, salvo prueba en contrario, debidamente acreditada, por parte del trabajador/a subrogado/a.

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

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en la Disposición Adicional Segunda, en el que constará declaración de aquellos trabajadores/as que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario/a cedente, si este es persona física,



o con los socios/as accionistas, administradores/as o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos/as.

VI. Contenido de la protección

1.- Las disposiciones aquí, contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador/a, sin, que sea válida, ninguna renuncia,

de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

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

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

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

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aun cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores/as el contenido normativo del Convenio Colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un período de 12 meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores/as, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho período no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

4.- En cualquier caso, aquellos trabajadores/as que no se encuentren afectados por subrogación, y sean de nueva incorporación a

la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

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

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

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

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

VII. Garantías de los/las representantes de los trabajadores/as

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

VIII. Derechos de Información y Consulta

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

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.

- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores/as.

- Las medidas previstas respecto de los trabajadores/as.

- La relación nominal de la totalidad de trabajadores/as, incluidos/as aquellos/as en su-puestos de suspensión del contrato, afectados/as por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

- La relación nominal y motivada de trabajadores/as excluidos/as de la subrogación empresarial.

- TC/2 de los 4 últimos meses.

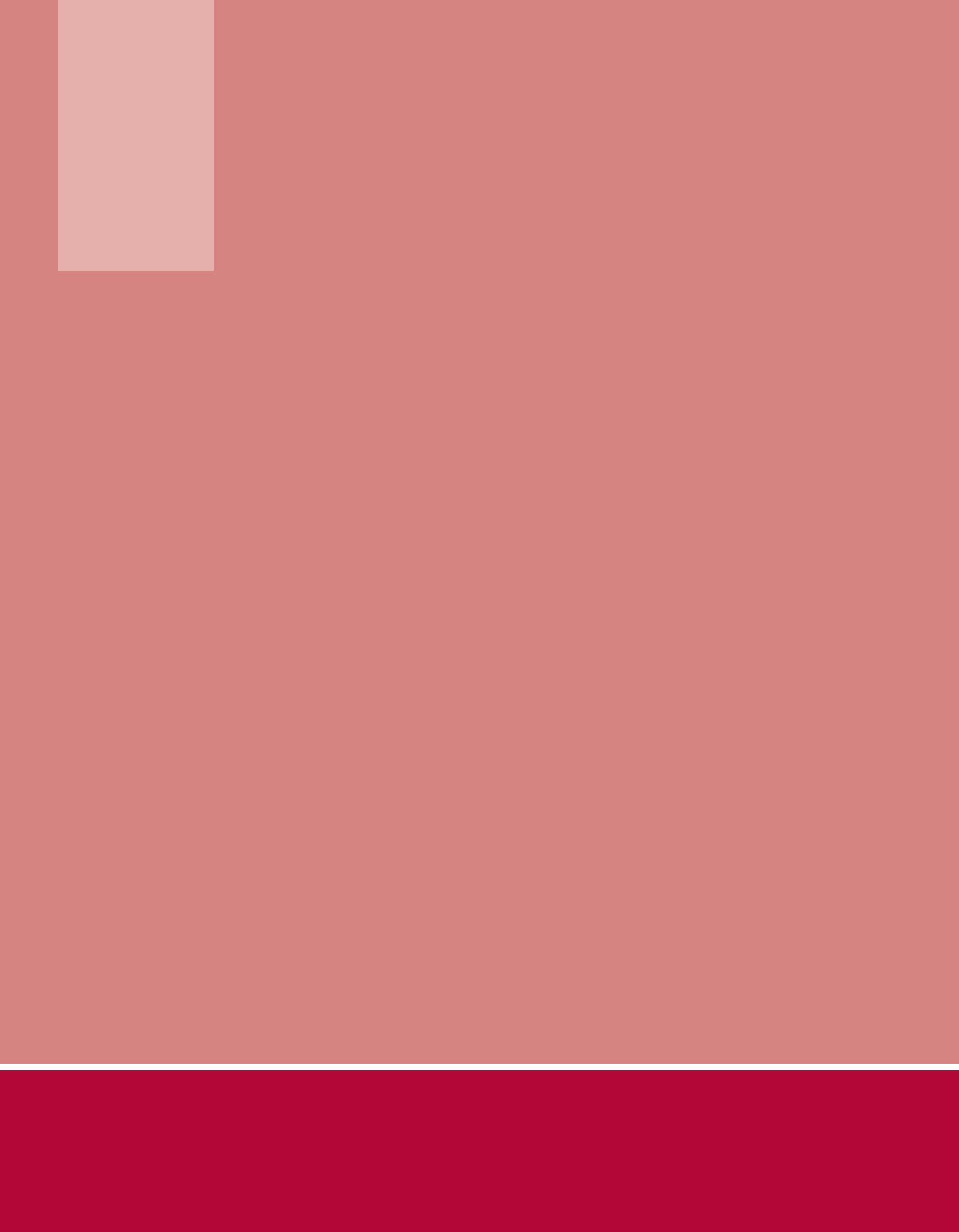
En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores/as, los afectados/as por el traspaso serán informados/as, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal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

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 %), en centros dis-

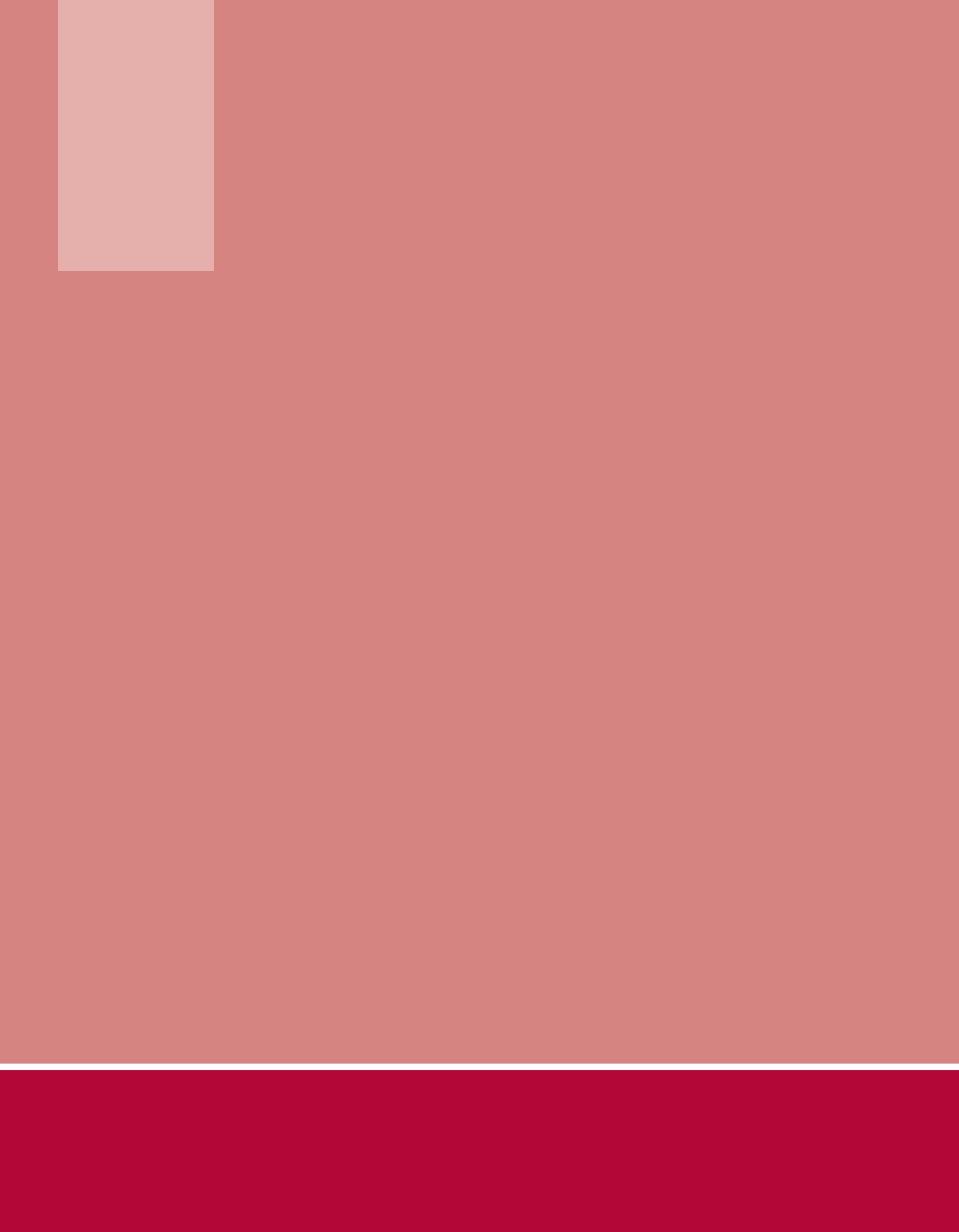
tintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores/as de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores/as entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.





A professional kitchen scene featuring a chef in a white uniform and tall hat, focused on cooking. The chef is using a long-handled spoon to stir contents in a pan on a stove. The kitchen is equipped with stainless steel surfaces, a range hood, and various kitchen tools. The lighting is bright, highlighting the chef's concentration and the organized environment.

Título VII Prevención y Salud Laboral



Título VII.- Prevención y Salud Laboral

Art. 44.- Principios generales

Será de aplicación la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento que la desarrolla.

Art. 45.-Normas especiales

En especial, deberán cumplirse en materia de Prevención y Salud Laboral las siguientes normas:

a) Se recomienda que los/as menores de 18 años no utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina. En caso de utilización para favorecer el aprendizaje, ésta deberá estar supervisada por una persona capacitada para ello.

b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendios o explosión habrá colocados en sitios visibles extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.

c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados, para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.

d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96°, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

e) Las mesas y los suelos de los comedores del personal se limpiarán después de cada turno de comida, de forma que al empezar el siguiente turno de comida no haya platos sucios ni restos de comida.

f) Durante los meses de verano, las Empresas tomarán las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de los distintos departamentos no supere los 35°C.

g) Los Comités de Seguridad y Salud tendrán derecho a ser informados por el Empresario ante cualquier cambio en lo que respecta a:

- Introducción de nuevas tecnologías.

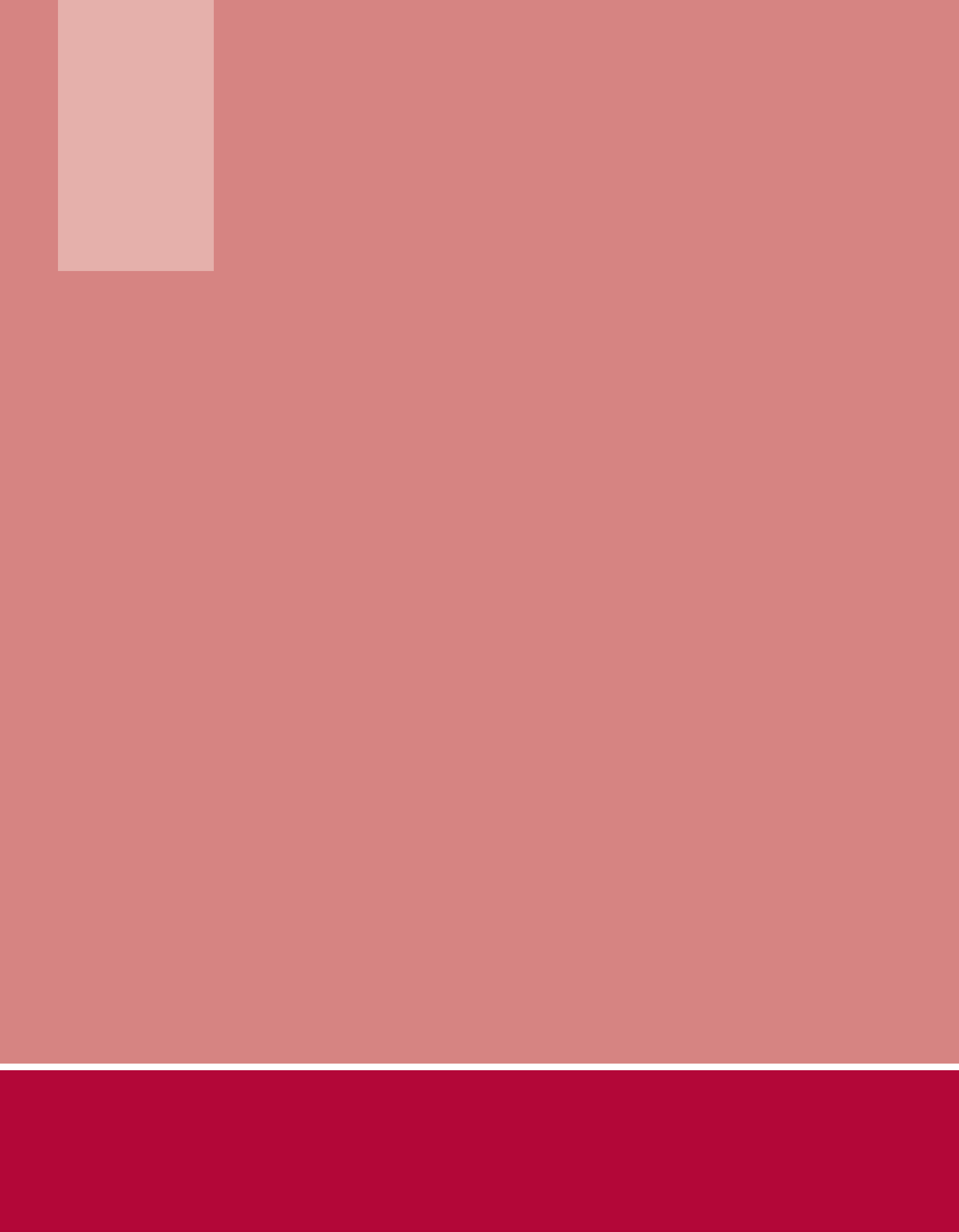
- Introducción de nuevos procesos y/o actividades en cuanto afecten a la Prevención y Salud Laboral.

Art. 46.-Reconocimientos médicos

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán enviar a todos los trabajadores/as a un reconocimiento médico anual preceptivo.

Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la Empresa, se le facilitará al trabajador/a copia inteligible del mismo. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador/a y, como tal, debe ser protegido/a.





Título VIII

Derechos Sindicales



Título VIII.- Derechos Sindicales

Art. 47.- Crédito horario de los/as representantes legales de los trabajadores/as

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, como Representantes Legales de los Trabajadores/as, pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, tanto en el seno de la empresa como en el sector, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo respectivo:

- Hasta 50 trabajadores/as: 15
- De 51 a 100 trabajadores/as: 22
- De 101 a 250 trabajadores/as: 25
- De 251 a 500 trabajadores/as: 30
- De 501 a 750 trabajadores/as: 35
- De 751 en adelante: 40

Respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes, los créditos horarios mensuales de todos los Representantes Legales de los Trabajadores/as podrán acumularse en uno o varios de ellos, hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes y, en todo caso, deberá ser comunicado previamente a la Empresa.

El crédito horario de cada Delegado/a, en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, podrá acumularse para la asistencia del propio Delegado/a al Congreso de su Central Sindical y cursos de formación.

Art. 48.- Funciones de los/as representantes legales de los trabajadores/as

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria, y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios/as.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3- El Empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.

5- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

e) Anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las me-

didadas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

c) Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

Colaborar con la Dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la Empresa.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) A los Comités de Empresa de los centros de trabajo que ocupen más de 125 trabajadores/as, les será facilitado por la Empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente y exclusivo del Comité. A los de más de 50 y menos de 125 trabajadores/as no les será exigible tal obligación, si no se dispone de local.

Art. 49.- Garantías de los/as representantes legales de los Trabajadores/as

A) Ningún/a Representante Legal de los Trabajadores/as podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos/as, aparte del interesado/a, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y Delegado/a del Sindicato al que pertenezcan, en el caso supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

B) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren oportunas, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

C) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación que en el artículo 48 de este Convenio se determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de dicho crédito el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal o de miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios en los que sean afectados, en cuyo caso los/as Representantes Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

D) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos/as a cursos de formación y congresos organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

E) Los/as representantes sindicales, elegidos/as por agrupación de centros, según lo estipulado en el artículo 63.2 del E.T., en los cambios de titular de su centro de trabajo, que cuente con menos de 50 trabajadores/as, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa que fueron elegidos/as.

Art. 50.- Organización Sindical de los/as Trabajadores en las Empresas

Las Empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; no

podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las Empresas reconocen el derecho de los trabajadores/as Afiliados/as a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas. Los Sindicatos podrán emitir información en todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En todas las Empresas con más de 25 trabajadores/as, deberá existir un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar, comunicar, etc.

Así mismo, las Empresas de más de 250 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar un local a las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Art. 51.- Delegado/a Sindical

La elección de un Delegado/a Sindical en los centros de trabajo de más de 110 trabajadores/as y en las Empresas de más de 150 trabajadores/as se reconocerá a los Sindicatos de Hostelería de la Comunidad de Madrid, que tengan carácter de más representativos, computada su representatividad exclusivamente en la circunscripción de dicha Comunidad.

Art. 52.- Funciones del Delegado/a Sindical

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato al que representa y de los Afiliados/as del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a

disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materias en las que legalmente proceda.

4.- Serán oídos/as por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los Afiliados/as al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados/as y oídos/as por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los Afiliados/as al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus Afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos Afiliados/as al Sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá colocarse dentro de la Empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/a representante del

Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Art. 53.- Garantías del Delegado/a Sindical

El Delegado/a Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

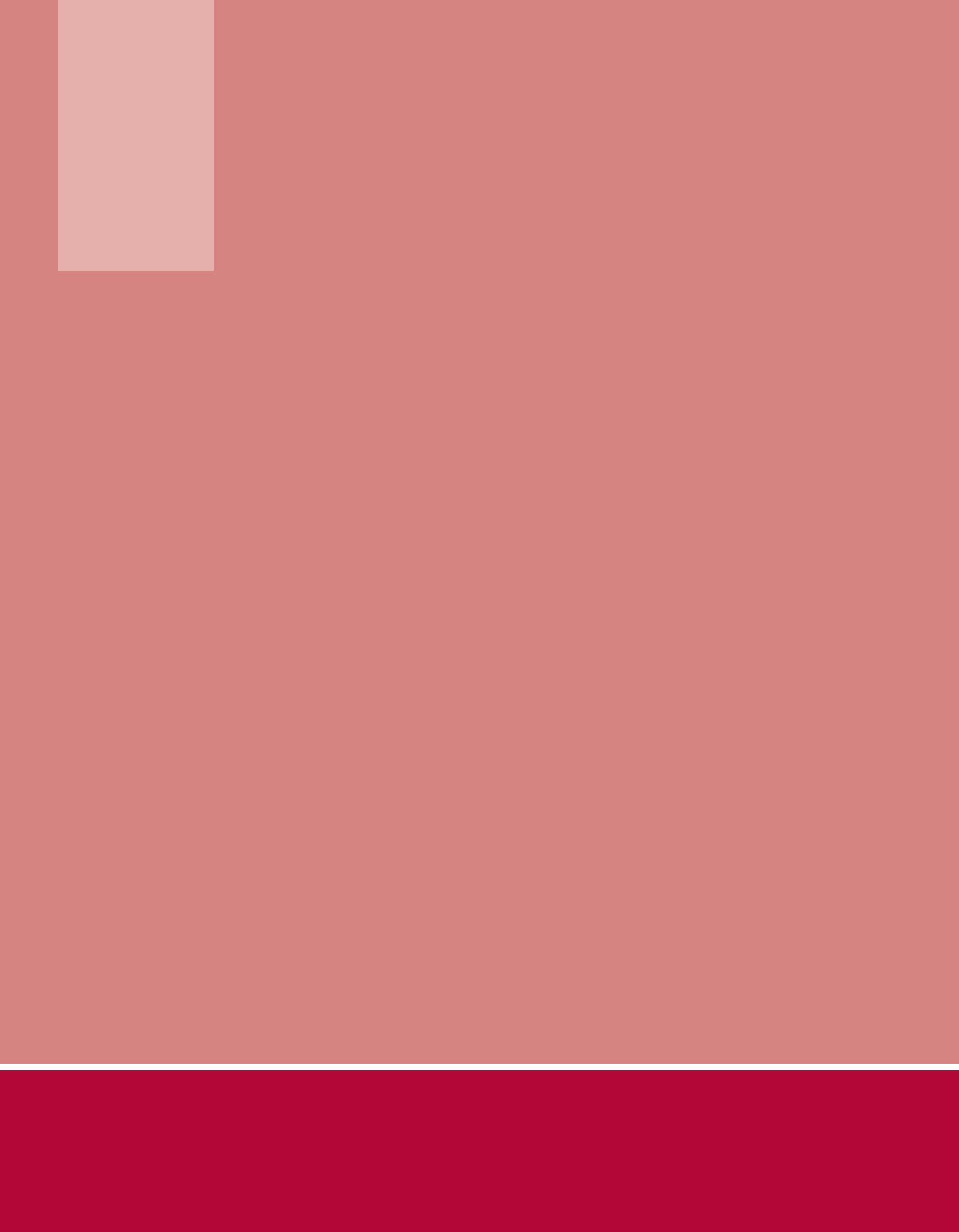
Art. 54.- Cobros de cuotas

A requerimiento de los trabajadores/as Afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual a los trabajadores/as el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical de la Empresa, si la hubiese.

Art. 55.- Excedencias sindicales

Tendrán derecho a solicitar Excedencia Sindical, con derecho a la reserva de puesto de trabajo y reincorporación automática al término de la misma, los miembros de las Ejecutivas Provinciales y Federales de los Sindicatos que tengan el carácter de más representativos en la Comunidad de Madrid.



Título IX

Comisión Paritaria



Título IX.- Comisión Paritaria

Art. 56.- Constitución

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales del Sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 57.- Composición

La Comisión estará integrada paritariamente por Representantes de cada una de las dos partes de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados/as libremente por cada una de las partes.

El Presidente/a tendrá carácter moderador/a y será elegido/a de común acuerdo por las Organizaciones Sindicales y Empresariales. Su elección será comunicada a la Autoridad Laboral competente. A él/ella corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El Secretario/a será designado/a por los reunidos/as para cada sesión.

Art. 58.- Funciones

A) Genéricas

Son funciones de la Comisión las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.

4.- Informe, con carácter obligado y previo, en todas las materias de Conflicto Colectivo.

5.- Regulación y adecuación de un nuevo sistema de Servicios Extras.

6.- Impulsar y desarrollar Planes de Formación Sectorial.

7.- Impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad.

8.- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Convenio hayan atribuido a la Comisión Paritaria, llevando a cabo los acuerdos necesarios para adaptar las novedades legislativas al contenido del convenio. A tal fin, la Comisión Paritaria se dotará de los medios humanos y económicos necesarios para llevar a cabo dicha tarea.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

B) Específicas:

Se adquiere un compromiso por las partes de negociar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo en la Comisión Paritaria el Título VIII (Derechos sindicales) del actual Convenio Colectivo con el fin de adecuarlos a las actuales necesidades.

Art. 59.- Funcionamiento

La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones, fijándose en el Paseo Santa María de la Cabeza, 1 -1ª, 28045 – Madrid.

Se fijará en la primera reunión de la misma el precio de la consulta para todas aquellas efectuadas por empresas y/o trabajadores/as no pertenecientes a algunas de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo.

Art. 60.- Procedimientos

Actuará la Comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

Art. 61.- Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo. Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acudir, en los términos establecidos, al siguiente procedimiento:

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento vigente, a incorporar en los Convenios Colectivos (arts. 14 y 15 del citado reglamento y 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores), así como a los Procedimientos de Arbitraje pactados en el presente Convenio o los que se soliciten a instancia de las partes:

1.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento vigente.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Empresas que mantengan las indemnizaciones por jubilación

A) En el caso de que por convenio colectivo o acuerdo de empresa, a la publicación de este Convenio Colectivo, se mantengan las percepciones indemnizatorias que se preveían en el artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 1999, 2000 y 2001 (BOCM 18-12-99), la empresa sujeta al mismo no vendrá obligada a abonar a los trabajadores/as las percepciones establecidas en el artículo 32 del presente Convenio colectivo que regula el complemento de permanencia.

B) Igualmente, en el caso de que la empresa hubiere procedido a contratar un seguro o un plan de pensiones con el fin de asegurar las cantidades establecidas en el artículo 39 mencionado del Convenio Colectivo (BOCM 18-12-99) con anterioridad a la fecha de publicación

del Convenio Colectivo, no vendrá obligada a abonar las percepciones salariales establecidas en el artículo 32 de este Convenio que regula el complemento por permanencia, en tanto en cuanto se mantengan contratados dichos seguros o planes de pensiones.

En este último caso, las empresas que rescindan o les sean rescindidos los seguros o planes de pensiones a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, deberán, cualquiera que sea la fecha de su rescisión, abonar y, en su consecuencia, liquidar a sus trabajadores/as las percepciones que como complemento de permanencia les hubiera correspondido desde el año 2.004 sí se hubiere aplicado lo establecido en el artículo 32 de este Convenio Colectivo, teniendo en cuenta, en todo caso, a los efectos de esta liquidación del complemento de permanencia, el detracer de la misma las cantidades que la empresa haya asegurado hasta la rescisión, en la cuantía en que las mismas se hayan incorporado al patrimonio del trabajador, siempre que se acredite dicha incorporación por la empresa.

En estos casos la empresa tendrá que acreditar previamente al trabajador/a que tiene contratado el citado seguro o plan de pensiones que le asegure las cantidades establecidas en el artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 1.999 a 2.002 (BOCM 18-12-99).

Dicha acreditación de las cantidades aseguradas se realizará anualmente.

Segunda.- Empresas que mantengan el sistema de participación en el porcentaje de servicio

Las empresas que continúen, mediante pacto expreso, con la aplicación del sistema del porcentaje de servicio tras la publicación de este Convenio Colectivo tomarán para el año 2.011 como salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia los establecidos para las tablas salariales para el año 2.010 con la revisión del 1,5% sobre los mismos.

Para el año 2.012, los salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia serán los resultantes del cálculo establecido en el párrafo anterior para el 2.011 más la revisión salarial pactada para el año 2.012 en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Para el año 2.013, los salarios iniciales, fijos y garantizados de referencia serán los resultantes del cálculo establecido en el párrafo anterior para el 2.012 más la revisión salarial pactada para el año 2.013 en el artículo 5 de este Convenio colectivo.

Tercera.- Régimen especial de salarios para Empresas deficitarias o con pérdidas.

Las tablas salariales contenidas en el anexo III serán de obligado cumplimiento para todas las Empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se estará lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 82.3 del estatuto de los Trabajadores, modificado por RD- Ley 7/2011, de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, para el caso de empresas con una disminución persistente en su nivel de ingresos o que su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Cuando exista pleno acuerdo entre la Representación Legal de los /las Trabajadores/as y la Dirección de la Empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue deberá, dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de un desacuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1º.- Presentar la petición a la Comisión Paritaria en su domicilio del Paseo Santa María de la Cabeza, 1 – 1º 28045 - Madrid, mediante carta certificada con acuse de recibo.

2º.- Las partes implicadas deberán presentar junto al planteamiento de la discrepancia a la Comisión Paritaria, sus argumentaciones y la empresa, adjuntará a la misma, los documentos que acrediten una disminución persistente de su nivel de ingresos o documentación que acredite que su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación de la subida salarial establecida en el presente convenio colectivo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. Si a juicio de la Comisión Paritaria la documentación enviada no fuera suficiente

para poder dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

Cumplidos estos trámites, la Comisión Paritaria determinará en un plazo máximo de 7 días, a partir de aquél en que se reciba la documentación, para pronunciarse sobre la discrepancia, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

a) Que la Comisión Paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.

b) A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la Empresa, podrá recabarse el informe de un censor/a jurado/a de cuentas. No obstante, en las Empresas de menos de 25 trabajadores/as y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores/as o censores/as jurados/as de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la Empresa.

En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria, en defecto del mismo o cuando este informe no se produjese en el plazo señalado, se establece un plazo de 15 días naturales para que los Representantes Legales de los/as Trabajadores/as y la Dirección de la Empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del Convenio anterior que proceda aplicar en **su caso**.

En caso de que la Comisión Paritaria no considere procedente el descuelgue salarial, la Empresa deberá aplicar íntegramente las tablas salariales del presente Convenio.

Expresamente se establece un límite al alcance del descuelgue, de tal forma que nunca, por acumulación de descuelgues sucesivos, los salarios de la Empresa resulten disminuidos más de un 4 % sobre las tablas del presente Convenio.

Queda así mismo expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa ni es por sí mismo prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la Empresa a efectos de reducción de plantilla o amortización de vacantes.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Paritaria establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descalgo.

Cuarta.- Normativa de subrogación para Ambigús

Se acuerda expresamente que las mismas condiciones concertadas para Colectividades, sean aplicadas a las empresas que gestionen los Ambigús, en los casos de sustituciones entre las mismas y en los casos de consolidación del centro de trabajo o Ambigús en la propia empresa propietaria o arrendadora.

Quinta.- Formación.

Ambas partes acuerdan que en este apartado de la Formación para la Comunidad de Madrid será de aplicación lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado el 30 de septiembre de 2.010 en el B.O.E.

a) Formación Profesional.- Para el desarrollo, coordinación y control de todo lo relacionado con la formación, ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria de formación continua en el ámbito del presente Convenio, cuya composición y funciones serán semejantes a las que se recogen en dicho Acuerdo Laboral para la Comisión Paritaria de ámbito estatal. Sus funciones serán, entre otras, la coordinación con la Comisión Sectorial Estatal de Formación y la aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid (Sector definido en el Art. 2 del presente Convenio: "ámbito funcional y de aplicación") de todas las tareas y funciones que se le encomienden.

b) Escuelas de Formación.- Así mismo, las partes firmantes se comprometen a que todos los proyectos de Escuelas de Formación Profesional que se promuevan y realicen por cualquiera de las mismas, destinados al ámbito de la Comunidad de Madrid, se estructuren en régimen tripartito, es decir, bajo responsabilidad compartida por la Administración, Sindicatos y Patronal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Quebranto de moneda.

Exclusivamente para la categoría profesional de cajero/a y auxiliares de caja, si se les exigiera

también suplir en todo caso las faltas de caja, se establece un plus de quebranto de moneda, con el carácter de suplido que prevé el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, exento por lo tanto de cotización a la Seguridad Social y por un importe de 42,15 Euros mensuales para 2.011, y de las cantidades mensuales que resulten de los incrementos salariales previstos para los años 2.012 y 2.013 en el presente Convenio.

Segunda.- Cotización.

Las Empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas, debiendo dar conocimiento mensual de dichas cotizaciones a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales; igualmente están obligadas a colocar en el tablón de anuncios del centro los impresos TC1 y TC2 para información general.

Tercera.- Colectividades

Se adquiere el compromiso por las partes de que en el Sector Colectividades, los sindicatos firmantes del presente convenio participen de forma efectiva en la negociación de los pliegos de condiciones que se pacten con la Administración Pública en el ámbito de la Comunidad de Madrid (tales como Consejería de Educación, Consejería de Sanidad, Corporaciones Locales, etc.) y con la Administración Central del Estado, si fuera pertinente.

Dicho compromiso se adquiere con el fin de mejorar las condiciones económicas del colectivo de Auxiliares de Colectividades de la Comunidad de Madrid.

A estos efectos se creará una Comisión Sectorial de Colectividades, que será paritaria en su composición y que estará formada por un/a representante de U.G.T, uno/a de CC.OO, dos representantes de la patronal, y un/a asesor/a por cada una de las partes.

Un vez determinados los precios que registrarán en los concursos públicos, tanto de la Consejería de Educación y Empleo (Comedores Escolares), como de la Consejería de Sanidad (Hospitales de la Comunidad de Madrid) y la de Asuntos Sociales, la Comisión Sectorial de Colectividades se reunirá con el fin de determinar la repercusión que pudieran tener dichos precios en la subida salarial del colectivo de Auxiliares de Colectividades de la Comunidad de Madrid.

Cuarta.- Se acuerda otorgar facultades a la Comisión Paritaria para proponer a la Comisión Negociadora las materias que deba necesariamente contener el presente Convenio Colectivo, a la luz de las reformas legislativas pendientes, donde se incrementan y amplían las facultades de los/as representantes de los trabajadores/as, los sindicatos y la representación patronal, a los efectos de adecuar dicha normativa al presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES FINALES

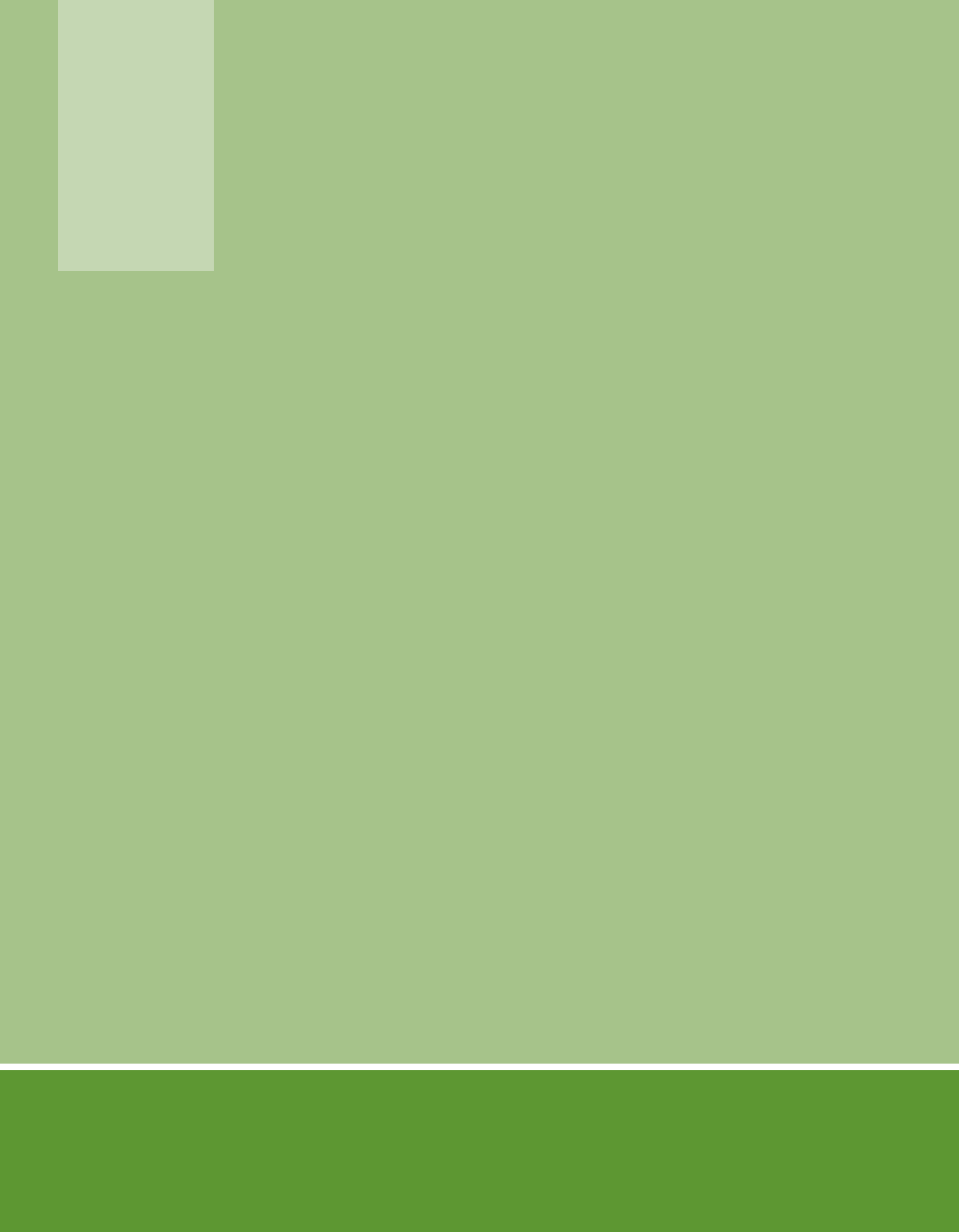
Primera.- Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Forma parte del presente Convenio el texto completo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el B.O.E. de 30 de septiembre de 2.010, así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado Acuerdo.

Segunda.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores, disposiciones concordantes y cualquier otra norma aplicable.

Tablas Salariales



Índice

Tablas Salariales

■ Anexo I.- Colectividades	66
■ Anexo II.- Trabajadores/as de Servicios Extras	71
■ Anexo III.- Tablas Salariales a efectos retributivos	75
■ Anexo IV.- Tablas Salariales 2012 Exclusivamente para aquellas empresas que mantengan el sistema de participación de porcentaje de servicio	81
■ Anexo V.- Planes de Igualdad	93

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 vengán 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 vengán 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.

Anexo II

Trabajadores/as de Servicios Extras



Anexo II.- Trabajadores/as de Servicios Extras

1.- Concepto

Se consideran servicios extraordinarios de restauración aquéllos que, por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes y cócteles de celebraciones sociales, no pudieran ser prestados por los trabajadores/as ligados a la empresa mediante contrato fijo o cualquier otra modalidad de contrato escrito, haciendo necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos a la empresa, al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

2.- Ámbito de aplicación

El presente Anexo afecta y obliga a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio en la Comunidad de Madrid, así como a los trabajadores/as de servicios extraordinarios que presten en las mismas los referidos servicios.

La contratación de los trabajadores/as extras que las empresas necesiten se realizará siempre a través de la oficina del INEM.

A tal fin, las empresas aportarán a dicha oficina las relaciones de trabajadores/as, pudiendo estos mismos inscribirse también de forma directa en dicha oficina.

Las empresas escogerán del censo indicado en el número anterior, los trabajadores/as que necesiten, con libertad de identidad de los mismos, hasta un número de 10 inclusive. Los trabajadores/as que necesiten a partir de 11, serán también elegidos hasta un 50%, siendo el otro 50% designado directamente por el INEM.

En todo caso, las empresas podrán no hacer uso de la facultad que se les reconoce en el número anterior, es decir, no solicitar ningún trabajador/a nominativamente.

Este acuerdo tiene carácter parcial y deberá ser integrado en el acuerdo general que ambas representaciones y las autoridades competentes incluyan respecto al régimen de cotización de estos extras a la Seguridad Social.

3.- Condiciones salariales

Los servicios se pagaran de la siguiente forma:

SERVICIOS EXTRAS 2012

Restaurantes 5 tenedores	66,47
Restaurantes 4 tenedores	59,02
Restaurantes 3 tenedores	53,87
Cafeterías o Bares	53,87
Servicios fuera de Madrid	25,73
Horas Extras	17,11
Ropa de trabajo (frac o smoking)	15,15

Estos conceptos económicos, se incrementarán el 1 de enero de 2.013 con los incrementos salariales pactados en el artículo 5 de este Convenio para cada uno de ellos. Las tablas salariales de servicios extras para 2.012 se aplicarán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo y no tienen retroactividad.

4.- Servicios prestados fuera de Madrid

Los servicios prestados fuera del término municipal de Madrid tendrán el recargo que se establece en el cuadro correspondiente, con independencia del transporte ordinario, que será a cuenta de la empresa.

5.- Duración del servicio

Los servicios tendrán una duración de 4 horas, computándose como extraordinarias las que excedan de ese límite.

6.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán en todo tipo de establecimientos a razón de lo establecido en el cuadro que se establece en el punto 3 de este Anexo.

7.- Comidas

La comida será facilitada por la empresa en los servicios de almuerzo o cena, precisamente en los 15 minutos anteriores al servicio, entendiéndose que los 15 minutos forman parte de la jornada pactada en el anterior punto 5.

8.-Ropa de trabajo

El uniforme de los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio será: chaquetilla blanca, camisa blanca, pantalón negro, calcetines negros, zapatos negros y lazo blanco o negro.

Cuando la empresa exija el uso de frac o smoking, deberá indemnizar al trabajador/a con un plus especial, establecido en el punto 3, por cada servicio que realice durante la vigencia del presente Convenio.

9.-Montaje de mobiliario y puesta a punto del servicio

Corresponde a la empresa la carga, descarga y montaje general del mobiliario y es competencia de los trabajadores/as extras la puesta a punto del servicio y el "desbarase".

11.- Anexo

El articulado de este Anexo II permanece en vigor en todo aquello que no sea modificado por la normativa que el Ministerio de Trabajo regule sobre esta materia.

Para el año 2.012 se establecen las siguientes cuantías:

a) Gratificación por matrimonio, establecida en el artículo 35 del Convenio Colectivo: 773,75 Euros.

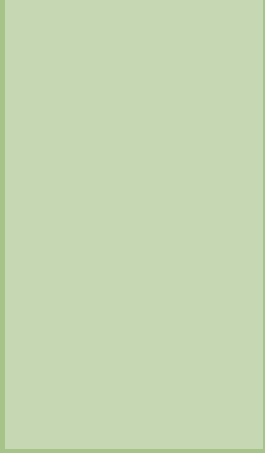
b) Quebranto de moneda, regulado en la Disposición Transitoria I del Convenio Colectivo: 42,99 Euros.

c) 0.26 Euros/Km en el supuesto de cambio de centro de trabajo, para los trabajadores del sector de colectividades, según lo dispuesto en el artículo 3 b) del Anexo I del Convenio Colectivo.

d) Cantidad máxima a detraer del tronco: 15,58 Euros, regulado en el artículo 10 del Anexo II del Convenio Colectivo.

Anexo III

Tablas Salariales a Efectos Retributivos



Anexo III.- Tablas salariales a Efectos Retributivos

A) NIVELES RETRIBUTIVOS

NIVEL I

- **Jefe/a de Administración** (o Contable General, Jefe/a de Contabilidad)

Jefe/a Comercial

Jefe/a de Primera de Casinos

- **Jefe/a de Cocina**
Jefe/a de Catering
- **Jefe/a de Restaurante o Sala** (o Jefe/a de Sala, Jefe/a de Comedor, Primer/a Maitre, Maestresala, Jefe/a de Sala)

Jefe/a de Operaciones Catering (Jefe/a de Operaciones)

- **Jefe/a de Servicios de Catering**
- **Jefe/a de Servicios Técnicos**

NIVEL II-A

- **Jefe/a de Segunda de Casinos**
- **Segundo/a Jefe/a de Cocina**
- **Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala** (o Segundo/a Jefe/a de Comedor, Primer/a Encargado/a de Mostrador (Cafeterías, Bares y Salas de Fiestas y Discotecas), Segundo/a Jefe/a de Sala)

NIVEL II-B

- **Jefe/a de Partida**

Repostero/a de Catering

- **Jefe/a de Sala de Catering** (o Jefe/a de Sala)

Supervisor/a de Catering (o Supervisor/a)

Jefe/a de Sector

Segundo/a Encargado/a de Mostrador (Cafeterías, Bares y Salas de Fiestas y Discotecas)

Sumiller

Barman/Barwoman (o Barman o Barwoman)

NIVEL II-C (Sector Catering)

- **Oficial/a de Repostero/a de Catering**
Cocinero/a de Catering

- **Jefe/a de Equipo de Catering** (o Jefe/a de Equipo)

NIVEL III-A (Sector Catering)

- **Recepcionista, Administrativo/a** (o Recepcionista, Tenedor/a de cuentas de clientes, Interventor/a, Contable, Oficial de 1ª, Facturista, Cajero/a)

Relaciones Públicas

Comercial

Oficial/a de Primera de Casinos

- **Cocinero/a** (o Cocinero/a)

Repostero/a (o Repostero/a)

Encargado/a de Economato (o Encargado/a de Economato y Bodega, Bodeguero/a, Encargado/a de Almacén)

- **Camarero/a** (o Camarero/a, Dependiente de Cafetería, Dependiente de Primera de Salas de Fiestas y Discotecas, Dependiente de 1ª (bares), Planchista, Cafetero/a, Cajero/a de Comedor, Segundo/a barman/barwoman)

Conductor/a de Equipo de Catering (o Conductor/a)

Ayudante de Supervisor/a

- **Encargado/a de Sección o Turno** (o Encargado/a de sala, Encargado/a de Lencería, Encargado/a de fregadores)

Lencero/a, Planchador/a, Lavandero/a

- **Especialista de Mantenimiento y Servicios** (Mecánico/a o Calefactor/a, Ebanista, Carpintero/a, Electricista, Albañil, Pintor/a, Conductor/a, Fontanero/a, Jardinero/a)

NIVEL III-B (Sector Catering)

- **Ayudante de Equipo de Catering** (o Ayudante de Equipo).

- **Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de instalaciones y edificios**

NIVEL IV

- **Ayudante Administrativo** (o Oficial del Contabilidad, Oficial de 2ª, Auxiliar de Oficina y Contabilidad, Auxiliar de Caja)

Telefonista (Telefonista de 1ª y 2ª)

Oficial/a de Segunda de Casinos

- **Ayudante de Economato** (Ayudante de Economato y Bodega)

Ayudante de Cocina (Ayudante de Cocina, Ayudante de Repostero/a, Oficial/a de Repostero/a)

Preparador/a o Montador/a de Catering (o Preparador/a)

- **Ayudante de Camarero/a** (o Ayudante de Camarero/a, Ayudante (Cafeterías), Dependiente de Segunda de Salas de Fiestas y Discotecas, Dependiente de Segunda (Bares), Ayudante de Planchista, Ayudante de Barman/Barwoman, Ayudante de Cafetero/a)

Ayudante de equipo de Catering

NIVEL V

- **Portero/a, Aparcacoches, Portero/a de Coches, Recibidor/a de accesos y de servicios, Vigilante, Botones, Cobrador/a, Taquillero/a, Guardarropa, Auxiliar de Oficina, Auxiliar de Recepción**

Auxiliar de Casinos, Aspirante de Casinos

- **Auxiliar de Cocina y Economato** (o Marmitón, Pinche, Fregador/a, Mozo de Almácén, Personal de Platería)

- **Auxiliar de Preparación / Montaje de Catering**

- **Auxiliar de Limpieza** (o Personal de Limpieza, Fregador/a, Limpiador/a, Mozo de Lavandería)

- **Auxiliar de Mantenimiento y Servicios** (o Ayudante de Mecánico/a o Calefactor/a, Ayudante de Ebanista, de Carpintero/a, de Electricista, de Albañil y de Pintor/a, Lavacoches, Mozo de Billar o Salón de Recreo, Guarda Exterior)

B) CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS

CLASE A.- Restaurantes de cinco y cuatro tenedores; Bar-Restaurante de cinco y cuatro tenedores; Restaurante-Espectáculo; Salones de banquetes; Cafeterías de tres tazas; Discotecas y Salas de Baile; Salas de Fiesta; Casinos de 1ª y 2ª categoría.

CLASE B.- Restaurantes de tres tenedores; Bar-Restaurante de tres tenedores; Auto-servicio de Restauración; Cafeterías de dos tazas; Bares Especiales (Pub y bares de copas, bares americanos y whisquerías); Cafés Espectáculo; Salas de Juventud; Salones de Juegos y Recreativos; Salones de Recreo y Diversión (Billares, Futbolines y similares); Casinos de 3ª y 4ª categoría.

CLASE C.- Restaurantes de dos y un tenedores; Bar-Restaurante de dos y un tenedores; Cafeterías de una taza; Chocolaterías, Heladerías, Salones de Té, Croisanterías y asimilables; Cafés-Bares; Bares; Tabernas; Bodegas.

CLASE D.- Catering

Los establecimientos de hostelería que se hallen dentro del ámbito de este Convenio y no estén literalmente recogidos en este Anexo, serán clasificados en la clase, a efectos retributivos, por cuya actividad y categoría fueran asimilables, así como todos los servicios de hostelería prestados mediante instalaciones fijas y estables o eventuales y desmontables en cines, teatros, parques de recreo e infantiles, espectáculos taurinos, pabellones de congresos y salas de concierto, conferencias o exposiciones, verbenas, fiestas populares o manifestaciones folclóricas y, en general, todos los prestados en las actividades empresariales comprendidas en el Decreto 1841/1998, de 22 de octubre, por el que se aprueba el Catálogo de Espectáculos Públicos, Actividades Recreativas, Establecimientos, Locales e Instalaciones (B.O.C.M. 03-11-98) o norma que le sustituya, en los que se sirvan comidas y bebidas para ser consumidas por el público.

Las empresas de Hostelería que elaboren comidas para su venta por medio de máquinas expendedoras, en sus propios centros o bajo concesión, le será de aplicación el presente

Convenio Colectivo, en relación con los trabajadores/as que ocupen puestos de producción, asimilándoseles a efectos salariales al tipo de empresa establecido en la Clase C.

C) TABLAS SALARIALES AÑO 2012

a) TABLAS SALARIALES 1 de enero al 31 de diciembre de 2.012. Salarios Bases Mensuales.

TIPO DE EMPRESA

		A	B	C
		Euros	Euros	Euros
	I	1081,83	1044,10	956,05
Nivel	II-A	1006,36	987,50	930,90
Salarial	II-B	993,79	968,61	918,30
	III	981,22	956,05	886,86
	IV	930,90	905,72	861,69
	V	880,57	855,41	830,26

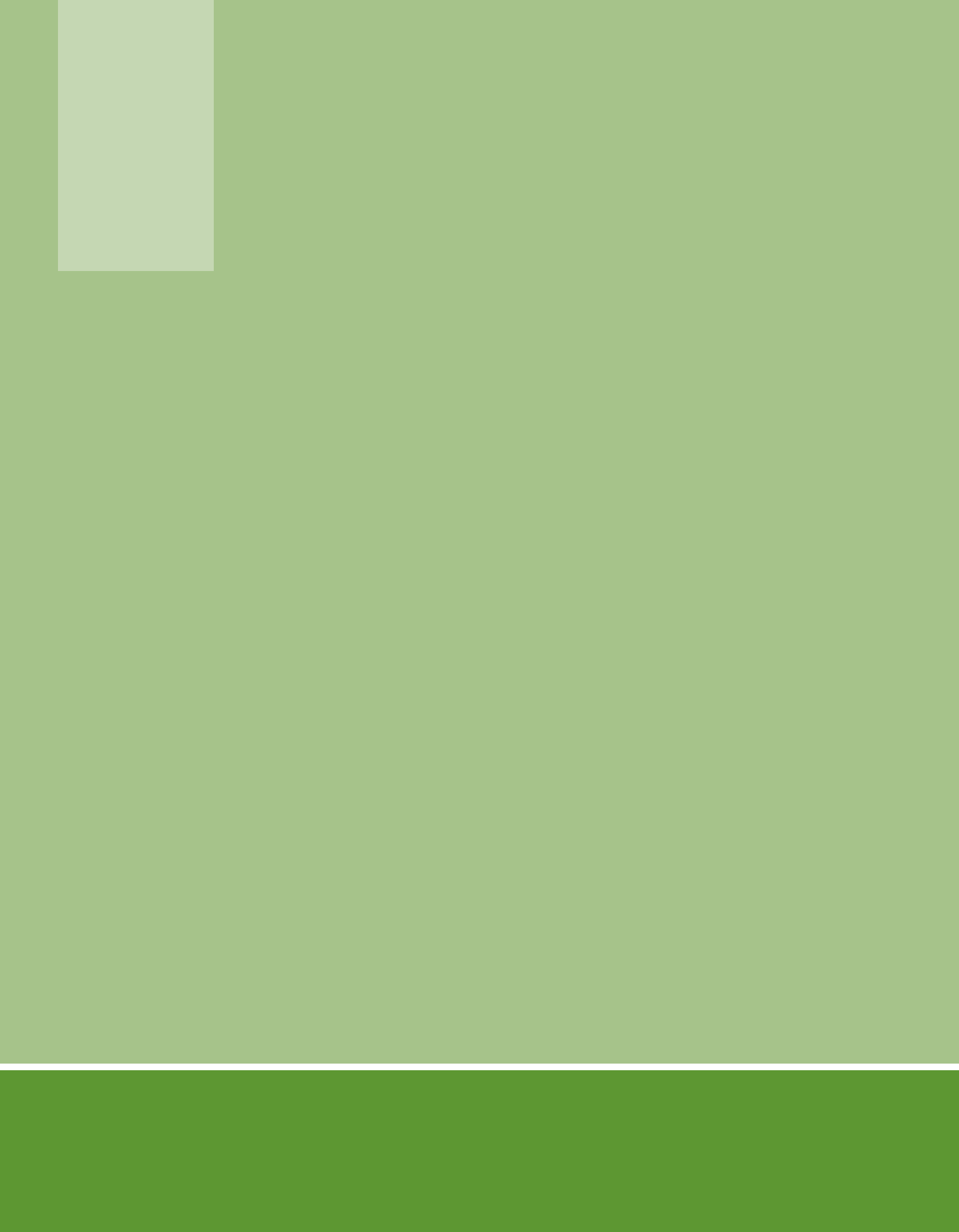
		D- CATERING	Euros
	I		1115,82
	II-A		1077,05
Nivel	II-B		1036,96
Salarial	II-C		999,30
	III-A		976,27
	III-B		936,54
	IV		914,65
	V		898,54

- Los aprendices percibirán un salario para el año 2.012 de 641,88 Euros.

- Tendrán derecho a la manutención a cargo de la empresa los trabajadores que presten servicios en aquellos establecimientos que tengan servicio de restaurante y / o elaboren comidas y cenas y, además, en concreto para las cafeterías y catering, si su jornada laboral coincide con el horario habitual de comidas o cenas. El importe será de 44,20 Euros.

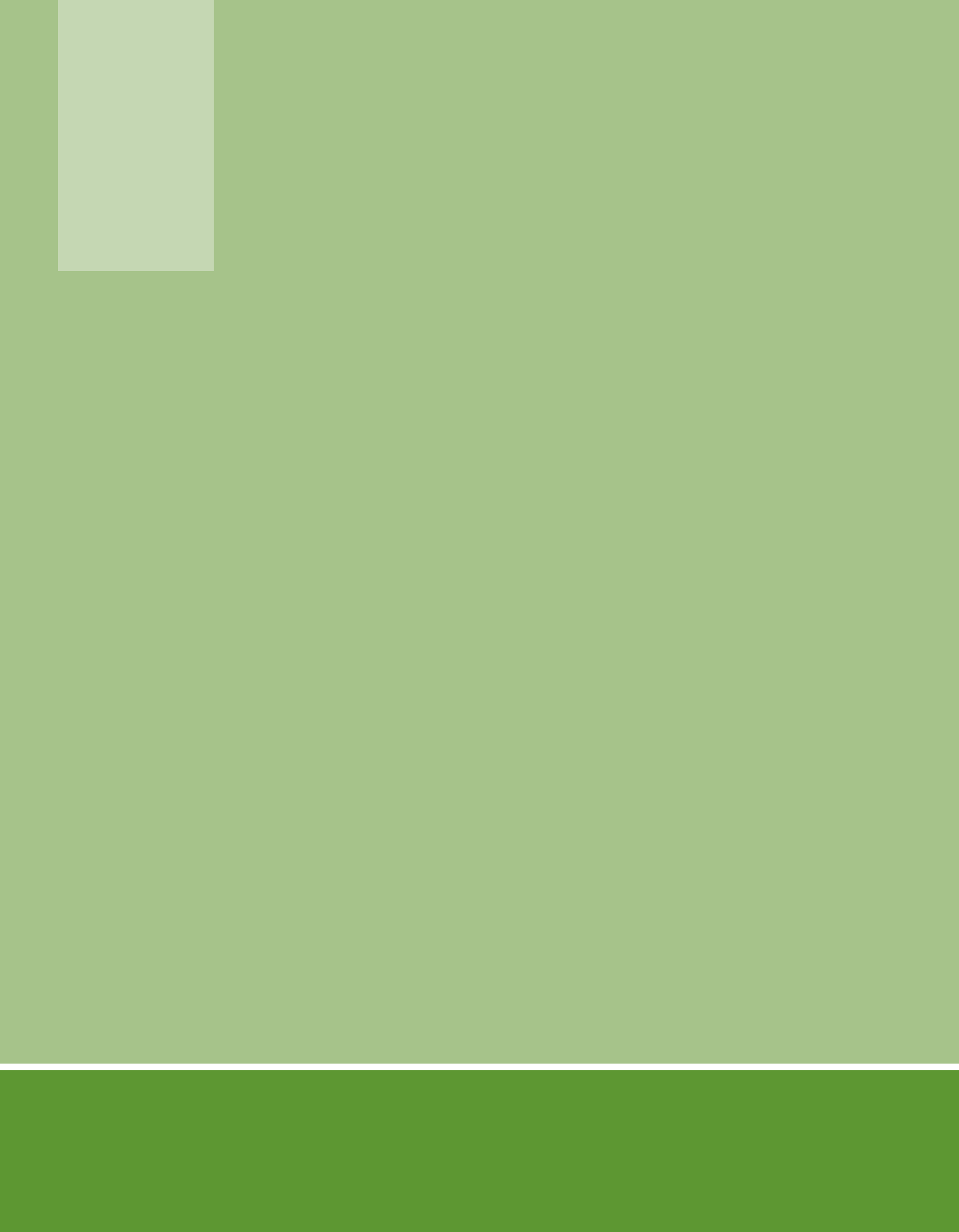
- El plus de transporte será abonado durante once meses al año de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo. Importe: 146,15 Euros.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial de menos de 20 horas semanales el plus de transporte es: 86,40 Euros.



Anexo IV

Exclusivamente para aquellas Empresas
que mantengan el Sistema de Participación
de Porcentaje de Servicio



Anexo IV.- Tablas salariales 2012

Exclusivamente para aquellas Empresas que mantengan el Sistema de Participación de Porcentaje de Servicio

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN TERCERA

A) PERSONAL DE COMEDOR

Categorías profesionales	Lujo		Primera		Segunda		Tercera		Cuarta	
	Inic.	Garan.	Inic.	Garan.	Inic.	Garan.	Inic.	Garan.	Inic.	Garan.
Jefe/a de comedor o maestre sala	96,99	1019,42	96,99	1019,42	96,06	987,79	110,10	921,49	110,10	899,83
Segundo/a jefe/a de comedor	96,99	984,08	96,99	943,42	96,06	896,11	110,10	828,39	-	-
Jefe/a de sector	96,99	978,07	-	-	-	-	-	-	-	-
Camarero/a	96,99	954,99	96,99	911,19	96,06	887,24	110,10	828,39	110,10	828,39
Sumiller	96,99	954,99	96,99	911,19	-	887,24	-	-	-	-
Ayudante	96,99	906,53	96,99	895,13	96,06	887,24	110,10	824,06	110,10	824,06
Aprendices	96,99	642,36	96,99	642,36	96,06	642,36	110,10	642,36	110,10	642,36

B) PERSONAL DE VARIOS

Categorías profesionales	Lujo	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo
Contable general	921,49	913,27	900,01	-	-
Oficial de contabilidad	904,60	892,84	-	-	-
Cajero/a de comedor	895,84	872,67	887,21	820,68	820,68
Interventor/a	895,84	872,67	887,21	-	-
Telefonista	876,35	876,35	876,35	-	-
Auxiliares de oficina:					
Menor de 21 años	875,69	895,78	875,69	820,68	-
Mayor de 21 años	904,60	875,69	891,50	820,68	-
Porteros/as	875,69	875,69	875,69	820,68	-
Vigilantes de noche	875,69	875,69	875,69	820,68	-
Botones mayor de 18 años	875,69	875,69	875,69	820,68	820,68
Botones menor de 18 años	636,57	636,57	636,57	-	-
Encargada/o de lencería	876,35	875,69	875,69	820,68	820,68
Planchador/a (diario)	29,91	29,91	29,91	27,48	27,48
Aprendiz de contabilidad	642,36	642,36	642,36	642,36	642,36
Limpiador/as:					
Jornada entera	875,69	875,69	875,69	820,68	820,68
Media jornada	448,07	448,07	448,07	420,45	420,45
Costurero/a-zurcidor/a (diario)	29,91	29,91	29,91	27,48	27,48

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 44,20 €

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

C) PERSONAL DE COCINA

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 44,20 €

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

Categorías profesionales	Lujo	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo
Jefe/a de cocina	921,73	913,23	904,09	820,68	820,68
Segundo/a jefe/a de cocina	904,60	895,80	893,58	820,68	820,68
Jefe/a de partida	887,21	882,65	878,59	820,68	820,68
Cocinero/a	876,35	875,69	875,69	820,68	-
Ayudante de cocina	875,69	875,69	875,69	820,68	-
Repostero/a	887,21	875,69	875,69	-	-
Oficial de repostero/a	876,35	875,69	875,69	820,68	-
Ayudante de repostero/a	875,69	875,69	-	-	-
Cafetero/a	876,35	875,69	-	-	-
Ayudante de cafetero/a	875,69	875,69	-	-	-
Encargado/a economato y bodega	876,35	875,69	875,69	821,88	-
Bodeguero/a	875,69	875,69	-	-	-
Ayudante economato y bodega	875,69	875,69	-	-	-
Marmitón	875,69	875,69	-	-	-
Pinche	875,69	875,69	875,69	-	-
Aprendiz	642,36	642,36	642,36	642,36	642,36
Fregador/a	875,69	875,69	875,69	821,88	820,68
Personal de platería	875,69	875,69	875,69	-	-

D) PERSONAL DE CATERING

El personal de los catering que elaboren comidas o tengan servicio de restaurante tendrá derecho a la manutención cuando su jornada coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

Categorías profesionales	Salarios
a) Personal de cocina:	
Jefe/a de cocina	1.114,88
Segundo/a jefe/a de cocina	1.077,05
Jefe de partida	1.036,97
Repostero/a	1.036,97
Oficial de repostero/a	999,30
Cocinero/a	999,30
Ayudante de cocinero/a	914,67
Ayudante de repostero/a	914,67
Pinche	898,54
Aprendiz	642,36
Fregador/a	898,54
b) Personal de operaciones:	
Jefe/a de operaciones	1.114,88
Supervisor/a	1.036,97
Ayudante supervisor/a	959,30
c) Personal de sala:	
Jefe/a de sala	1.036,97
Jefe/a de equipo	999,30
Conductor/a de equipo de catering	976,26
Ayudante de equipo	936,54
Preparador/a	898,54
Aux. de prepar. / montaje de catering	898,54

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN CUARTA CAFETERÍAS

Categorías profesionales	Salarios en establecimientos con servicios		
	de Mostrador y Sala		
	3 tazas	2 tazas	1 tazas
	Sueldo inicial	Sueldo inicial	Sueldo inicial
Primer encargado/a	344,38	333,27	308,39
Segundo/a encargado/a	321,32	312,18	287,49
Dependiente	298,46	287,49	275,89
Ayudante mayor de 21 años	236,86	241,86	236,19
Aprendices	125,83	125,83	125,83
Auxiliar de caja	236,86	241,86	236,19
Cocinero/a	298,46	287,49	275,89
Ayudante de cocina	236,86	241,86	234,26
Repostero/a	296,42	285,58	274,27
Ayudante de repostero/a	229,22	236,19	230,51
Cafetero/a	296,42	285,58	274,27
Ayudante de cafetero/a	229,22	236,19	230,51
Encargado/a de almacén	244,37	256,99	241,86
Mozo de almacén	204,24	217,26	211,72
Planchista	298,46	287,49	275,90
Ayudante de plancha	236,86	241,86	236,19
Aprendices	125,83	125,83	125,83
Telefonista	186,86	184,80	177,42
Mecánico/a-calefactor/a	223,60	226,55	217,26
Portero/a	229,22	236,19	-
Fregador/a-limpiador/a	148,71	162,04	162,04
Contable	284,69	279,94	261,05
Cajero/a	229,22	236,19	230,51
Oficial de contabilidad	229,22	236,19	230,51
Auxiliar mayor de 21 años	217,87	224,51	217,26

1.- El personal de las cafeterías que elabore comidas o tenga servicio de restaurante tendrán derecho a la manutención cuando su jornada laboral coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

2.- Los trabajadores de esta sección de cafetería de sala y mostrador, que no obtengan por los salarios a que se refiere la escala anterior más la participación en el porcentaje de

servicios, según cada categoría profesional, una cantidad igual o mayor a la que se establece en el cuadro siguiente para las cafeterías sin servicio de sala, percibirán como mínimo de la empresa lo que resta hasta completar los salarios correspondientes a dicho cuadro de cafeterías sin servicio de sala.

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

Categorías profesionales	Salarios en establecimientos con servicios de Mostrador y Sala		
	3 tazas	2 tazas	1 tazas
	Sueldo garant.	Sueldo garant.	Sueldo garant.
Primer encargado/a	1.021,92	951,77	948,47
Segundo/a encargado/a	985,28	925,18	891,98
Dependiente	985,28	909,59	883,70
Ayudante	957,96	894,29	868,09
Aprendices	642,36	642,36	642,36
Auxiliar de caja	919,20	863,35	848,82
Cocinero/a	948,61	876,57	855,45
Ayudante de cocina	919,20	863,35	848,82
Repostero/a	957,96	894,29	868,09
Ayudante de repostero/a	919,20	863,35	848,82
Cafetero/a	925,77	874,28	861,94
Ayudante de cafetero/a	919,20	863,35	848,82
Encargado/a de almacén	925,77	874,28	861,94
Mozo de almacén	907,79	863,25	844,54
Planchista	948,61	876,57	855,45
Ayudante de plancha	919,20	863,35	848,83
Aprendices	642,36	642,36	642,36
Telefonista	925,77	880,82	879,33
Mecánico/a-calefactor/a	919,20	863,55	844,54
Portero/a	919,20	863,55	844,54
Fregador/a-limpiador/a	907,89	863,55	844,54
Contable	953,73	894,10	-
Cajero/a	948,61	878,78	866,25
Oficial de contabilidad	953,36	894,10	883,70
Auxiliar de contabilidad	948,61	878,78	866,25

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN QUINTA
BARES, CAFÉS, CAFÉS-BARES, CHOCOLATERÍAS, BARES AMERICANOS
Y WHISQUERÍAS

A) PERSONAL DE VARIOS

Categorías profesionales	Especial Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Contable	908,72	891,49	-	-	-
Cajero/a	900,05	876,35	847,42	-	-
Auxiliar de Caja	875,69	875,69	847,42	-	-
Oficial Contable	904,60	891,49	854,29	-	-
Auxiliar de Oficina	900,05	876,35	847,42	839,48	835,11
Jefe/a de Cocina	956,57	904,60	847,42	835,11	835,11
Cocinero/a	900,05	875,69	847,42	833,31	-
Ayudante de Cocinero/a	875,69	875,69	847,42	828,74	828,74
Repostero/a	908,72	891,49	847,42	846,00	-
Oficial Repostero/a	900,05	876,35	847,42	839,52	-
Ayudante de Repostero/a	875,69	875,69	847,42	828,74	-
Aprendices	642,36	642,36	642,36	642,36	642,36
Cafetero/a	878,58	875,69	847,42	843,26	828,74
Bodeguero/a	878,58	875,69	-	-	-
Encargado/a de Almacén	878,58	875,69	847,42	-	-
Mozo de Almacén	878,58	875,69	847,42	-	-
Mecánico/a o Calefactor/a	878,58	875,69	847,42	828,74	828,74
Portero/a	878,58	875,69	847,42	828,74	828,74
Telefonista	875,69	875,69	847,42	-	-
Vigilante de noche	875,69	875,69	847,42	828,74	828,74
Fregadores/as	875,69	875,69	847,42	828,74	828,74
Personal de Limpieza:					
Media jornada	448,10	448,10	433,63	424,55	424,55
Jornada entera	875,97	875,97	847,42	828,74	828,74

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

B) PERSONAL DE MOSTRADOR

a. Cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías, heladerías

Categorías profesionales	Especial Fijo	Primera Fijo	Segunda Fijo	Tercera Fijo	Cuarta Fijo
Primer/a encargado/a de mostrador	972,68	953,07	882,74	871,80	846,15
Segundo/a encargado/a de mostrador	951,04	937,57	870,06	863,01	846,15
Dependiente de primera	946,31	922,26	861,43	854,34	828,74
Dependiente de segunda	924,39	906,51	854,63	846,00	828,74
Aprendices	642,36	642,36	642,36	642,36	642,36

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

b. Bares americanos y whisquerías (sólo en categoría especial)

Personal de mostrador		
Categorías profesionales	Inicial	Garant.
Barman	96,98	1.042,79
Segundo barman	96,98	1.001,66
Ayudante barman	96,98	960,24
Aprendices	96,98	642,36

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

C) PERSONAL DE SALA

Categorías profesionales	Inicial		Inicial		Inicial		Inicial		Inicial	
	Inicial	Garant	Inicial	Garant	Inicial	Garant	Inicial	Garant	Inicial	Garant
Jefe de Sala	96,98	1.001,66	96,98	981,03	-	-	-	-	-	-
Camarero/a	96,98	960,24	96,98	934,82	110,97	870,19	110,15	850,12	110,15	824,01
Ayudante	96,98	935,24	96,98	919,32	110,97	856,96	110,15	841,48	110,15	824,01

Por sus especiales características en cuanto a jornada de presencia y actividad laboral efectiva, a los ambigús de cines y teatros se les aplicará una deducción del 40 por 100 sobre las tablas salariales de la sección quinta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor proporcionalmente al número de horas trabajadas por día, siempre y cuando la jornada laboral no rebase de seis horas diarias. Si la jornada laboral fuese

superior a las seis horas, no será de aplicación la deducción del 40 por 100.

En esta sección quinta, excepto en bares americanos y whisquerías, la manutención será a cargo de la empresa en aquellos establecimientos que elaboren comidas y/o tengan servicio de restaurante.

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SEXTA

A) PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categorías profesionales	Lujo	Primera	Segunda	Tercera
Contable	938,46	913,23	885,65	875,74
Cajero/a	900,05	882,65	875,74	875,74
Taquillero/a	900,05	882,65	875,74	875,74
Auxiliar de oficina	875,74	875,74	875,74	875,74

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

B) PERSONAL DE MOSTRADOR

Categorías profesionales	Especial	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
Primer/a encargado/a mostrador	955,93	920,86	903,44	890,41	883,95
Segundo/a encargado/a mostrador	933,98	917,99	890,41	883,92	883,28
Dependiente de primera	929,62	903,44	883,28	883,28	883,28
Dependiente de segunda	917,99	890,41	883,28	883,28	883,28
Aprendices	642,36	642,36	642,36	642,36	642,36

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

C) PERSONAL DE BAR AMERICANO

Categorías profesionales	Lujo		Primera		Segunda	
	Inicial	Garant	Inicial	Garant	Inicial	Garant
Barman/Barwoman	96,98	1.017,82	96,98	998,64	96,06	987,85
Segundo/a barman/Barwoman	96,98	901,70	96,98	895,12	96,06	887,26
Ayudante de barman/barwoman	96,98	861,40	96,98	861,40	96,06	861,39
Aprendices	96,98	642,36	96,98	642,36	96,06	642,36

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

D) PERSONAL DE SALA

Categorías profesionales	Lujo		Primera		Segunda		Tercera	
	Inicial	Garant	Inicial	Garant	Inicial	Garant	Inicial	Garant
Primer/a jefe de sala	96,98	1.019,42	96,98	998,68	-	-	-	-
Segundo/a jefe de sala	96,98	982,63	96,98	950,43	-	-	-	-
Camarero/a	96,98	954,91	96,98	936,38	96,06	887,26	95,60	879,73
Ayudante	96,98	904,18	96,98	895,12	96,06	887,26	95,60	879,73
Aprendices	96,98	642,36	96,98	642,36	96,06	642,36	95,60	642,36

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

E) PERSONAL DE VARIOS

Categorías profesionales	Lujo	Primera	Segunda	Tercera
Repostero/a	909,01	882,65	882,65	882,65
Oficial repostero/a	893,62	875,74	882,65	882,65
Ayudante	875,74	875,74	882,65	882,65
Cafetero/a	875,74	875,74	882,65	882,65
Bodeguero/a	875,74	875,74	-	-
Telefonista	875,74	875,74	882,65	882,65
Portero/a recibidor/a	875,74	875,74	-	-
Portero/a de servicio	875,74	875,74	-	-
Lencero/a	875,74	875,74	882,65	882,65
Vigilante de noche	875,74	875,74	882,65	882,65
Ascensorista	875,74	875,74	-	-
Botones mayores 18 años	875,74	875,74	-	-
Encargado/a Fregadores/as	875,74	875,74	882,65	882,65
Fregador/a media jornada	448,07	448,07	448,07	448,07
Fregador/a jornada entera	875,74	875,74	882,65	882,65
Personal de limpieza	883,28	883,28	882,65	882,65

Por sus especiales características a las salas de baile y discotecas que den sesiones normalmente de tarde, se aplicará una deducción de un 25 por 100 sobre el aumento establecido en la sección sexta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al pro-

ductor/a y se cotizará a la Seguridad Social proporcionalmente al número de horas trabajadas por día.

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN SÉPTIMA

TABERNAS QUE NO SIRVEN COMIDAS

Categorías profesionales	Salario fijo
Dependiente de primera	831,08
Dependiente de segunda	829,77
Aprendiz	642,36

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN OCTAVA

A) PERSONAL DE OFICINA Y CONTABILIDAD

Categorías profesionales	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo
Jefe/a Primera	1072,50	1015,89	993,68	950,16
Jefe/a segunda	985,80	963,44	956,98	934,79
Oficial primera	954,56	934,79	918,99	910,27
Oficial segunda	933,44	918,99	898,54	898,54
Auxiliar	928,17	903,55	898,54	898,54
Aspirante de segundo año	898,58	883,62	893,87	870,86
Aspirante de primer año	894,31	872,36	872,36	869,89

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

B) PERSONAL SUBALTERNO

Categorías profesionales	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta
	Fijo	Fijo	Fijo	Fijo
Cobrador/a	933,44	918,86	903,55	898,54
Conserje	956,98	934,79	898,54	898,54
Ayudante de conserje	934,79	918,86	898,54	898,54
Telefonista	928,03	899,24	898,54	-
Portero/a de acceso	928,03	899,24	898,54	-
Portero/a de servicios	928,03	899,24	898,54	-
Ordenanza de salón	928,03	899,24	898,54	898,54
Jardinero/a	928,03	899,24	898,54	898,54
Vigilante de noche	928,03	899,24	898,54	898,54
Botones mayor de 18 años	928,03	899,24	898,54	898,54
Personal de limpieza:				
Media jornada	459,39	459,39	459,39	459,39
Jornada completa	898,62	898,62	898,62	898,62

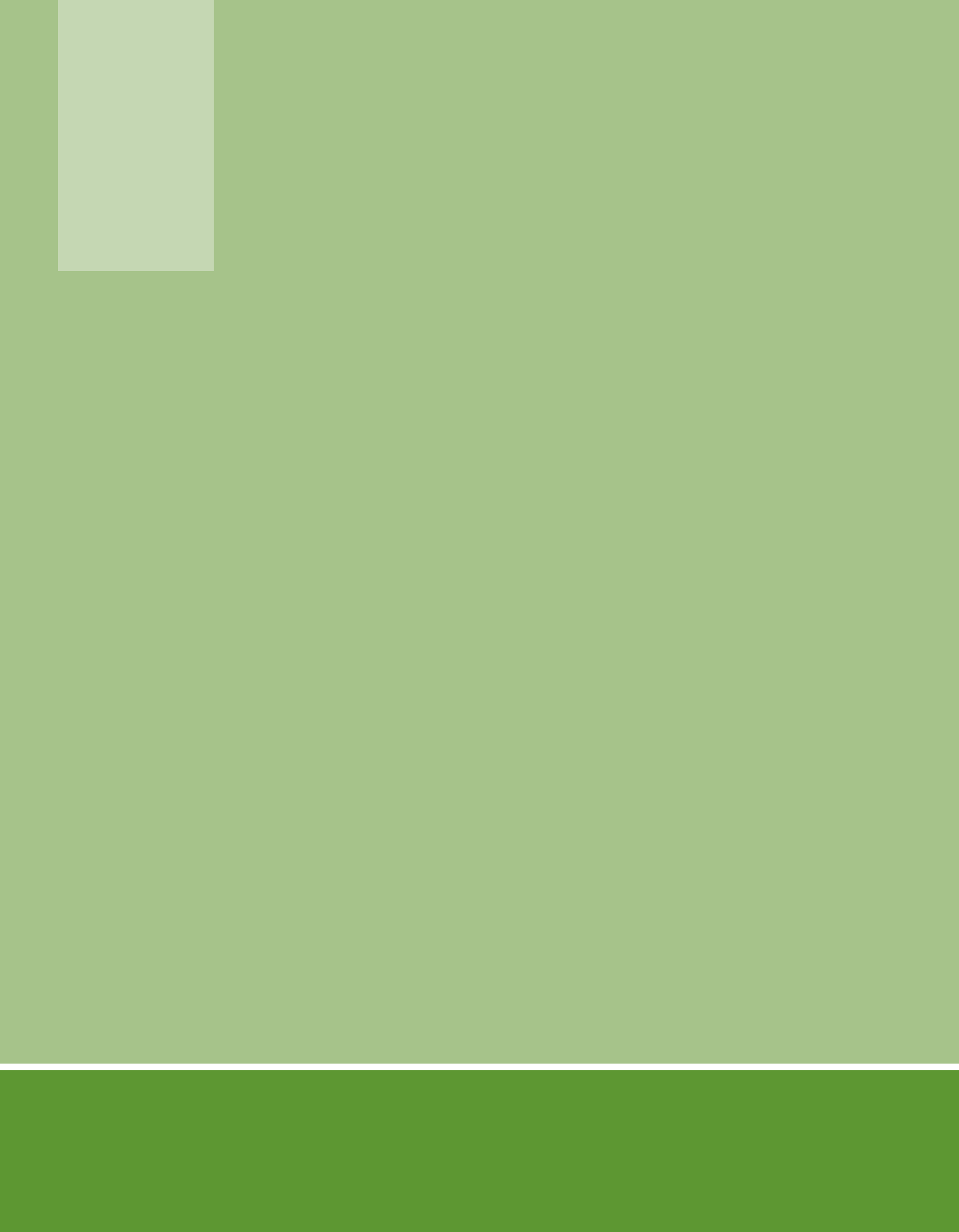
Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCIÓN NOVENA

BILLARES Y SALONES DE RECREO

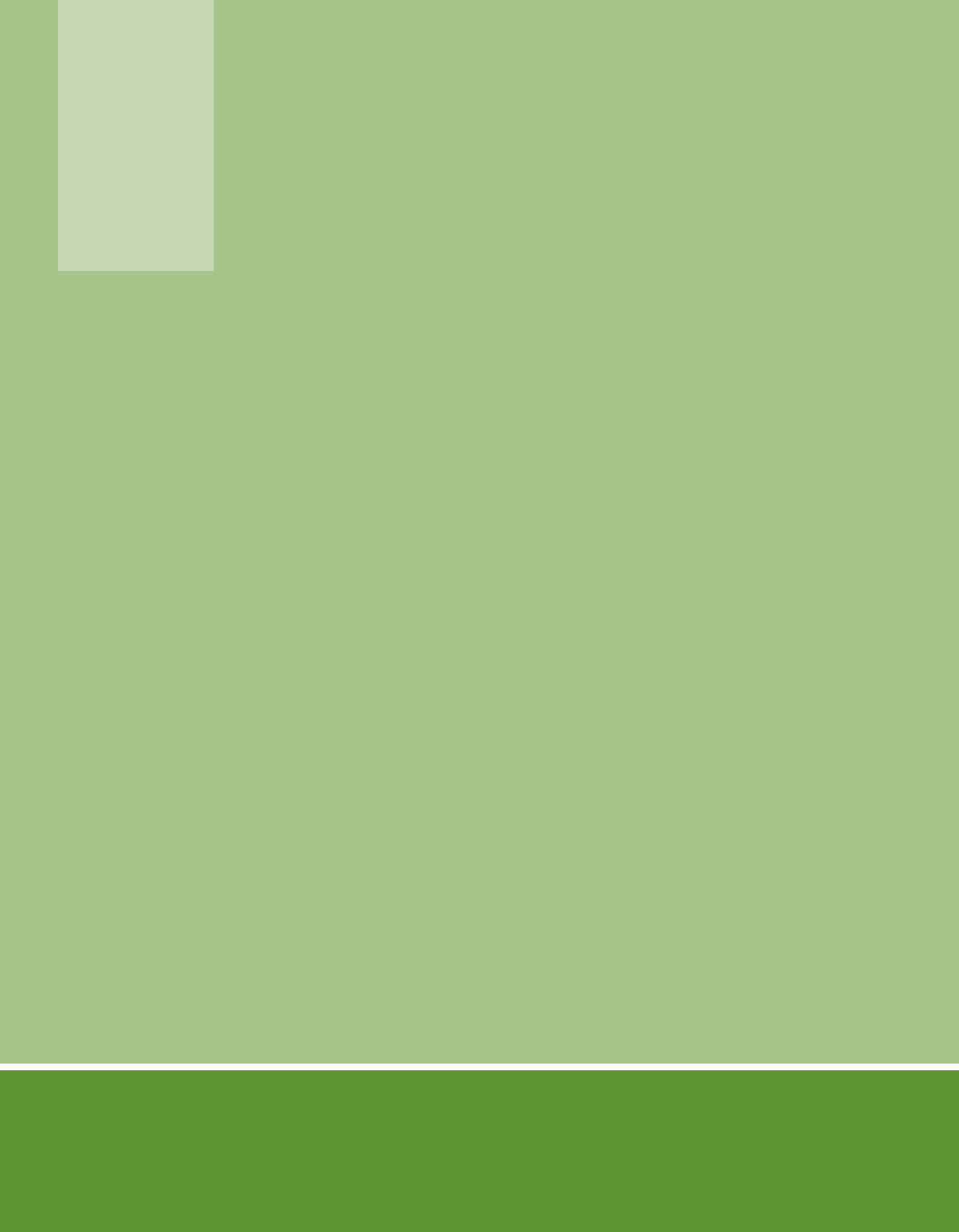
Categorías profesionales	Inicial	Garant	Fijo
Encargado/a de sala	97,23	997,88	-
Mozo de billar o salón de recreo	97,23	927,33	-
Ayudante	97,23	891,80	-
Botones-aprendiz mayor de 18 años	-	-	898,54
Limpiador/a de media jornada	-	-	459,39
Limpiador/a de jornada entera	-	-	898,62

Plus de transporte durante 11 meses: 146,15 €



Anexo V

Planes de Igualdad



Anexo V.- Planes de Igualdad

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con la misma finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad.

El resto de las empresas deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

a) Concepto y contenido

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contemplarán entre otras las materias que afecten a la igualdad de trato y oportunidades relativas a:

- Acceso al empleo
- Clasificación Profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad deben incluir a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

b) Firma del compromiso empresarial

La Dirección de la empresa firmará un compromiso que será válido a nivel de la Administración por el cual se compromete a facilitar la implantación del plan de igualdad.

c) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexo en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con alguna de las siguientes cuestiones:

a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.

b) Distribución de la plantilla por edades,

antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional y nivel formativo.

c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.

d) Distribución de la plantilla por categorías profesionales y banda salarial.

e) Distribución de la representación unitaria y sindical por edad y categoría profesional.

f) Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y régimen de turnos de trabajo.

g) Incorporaciones en el último año según tipo de contrato y categoría profesional.

h) Bajas definitivas en el último año desglosadas por edad.

i) Nivel de absentismo en el último año desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades y otras.

j) Excedencias del último año y motivos.

k) Promociones en el último año según el tipo y la categoría profesional.

l) Formación en el último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

d) Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadores con relación al de las trabajadoras y adoptar medidas correctoras en el caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresas tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que compo-

nen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excepciones legales u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

e) Elaboración, evaluación y seguimiento de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación las empresas deberán negociar con la representación de los trabajadores bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto se podrá acudir a la Comisión de Igualdad al objeto de propiciar la mediación de ésta.

Una vez firmado el plan de igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

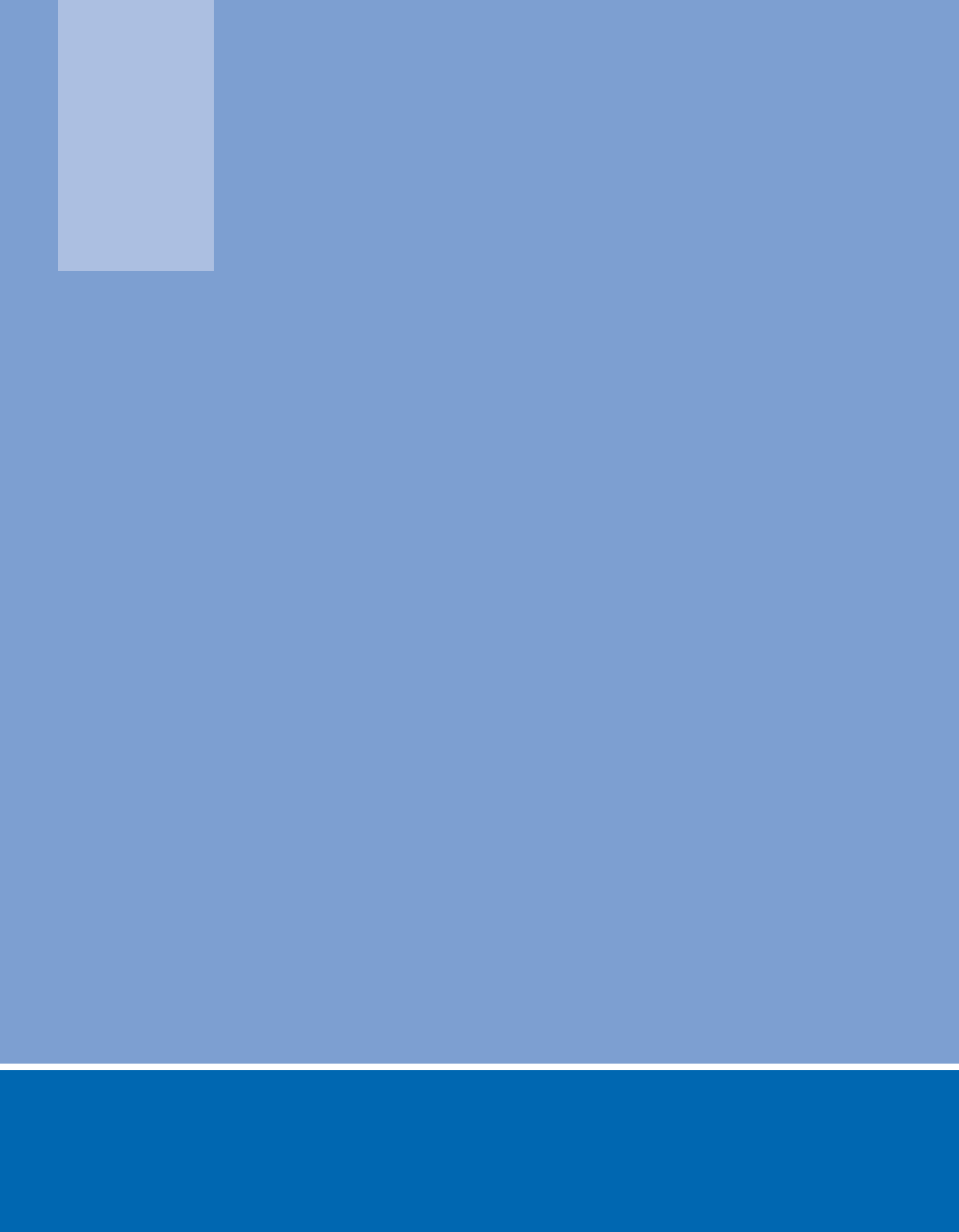
Son también cometidos de esta Comisión:

- Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del plan.
- Estudiar las denuncias que presenten los trabajadores/as por presunta vulneración del plan o del protocolo contra el acoso en el trabajo.
- Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de

cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan.

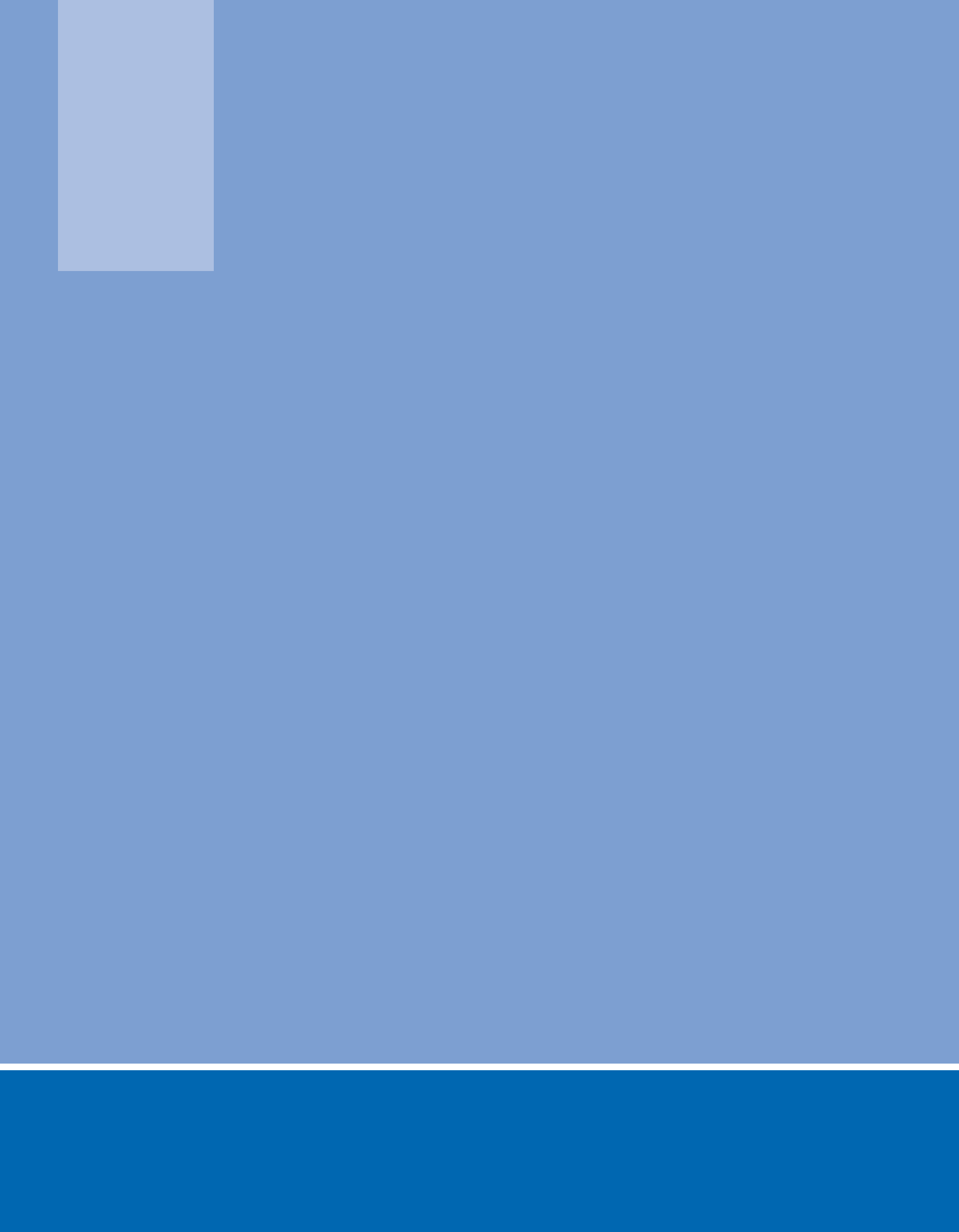
- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

- Promover acciones formativas y de sensibilización.



Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería (ALEH)





Índice

ALEH

(Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería)

■ Clasificación Funcional y Tareas del personal 100

■ Períodos de Prueba 113

■ Régimen Disciplinario Laboral 114

2.1. Clasificación Funcional y Tareas del personal

Artículo 15. Áreas Funcionales

1. Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales:

Área Primera: Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión.

Área Segunda: Cocina y Economato.

Área Tercera: Restaurante, Sala, Bar y similares.

Área Cuarta: Pisos y Limpieza.

Área Quinta: Mantenimiento y Servicios auxiliares.

Área Sexta: Servicios complementarios.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo.

2. Actividades de las Áreas Funcionales:

Área Funcional primera: Servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.

Área Funcional segunda: Servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

Área Funcional tercera: Servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equi-

pamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.

Área Funcional cuarta: Servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.

Área Funcional quinta: Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos adicionales de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.

Área Funcional sexta: Servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de Hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

Artículo 16. Categorías Profesionales

A los trabajadores y trabajadoras les será asignada una determinada categoría profesional, según el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y del conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar en la ocupación o puesto de trabajo encomendado.

Las categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio, ocupación o profesión, siendo el nivel salarial y demás condiciones retributivas que a cada una le corresponde el que en cada momento se determine en los convenios colectivos de ámbito inferior del sector de Hostelería.

La relación enunciativa de categorías profesionales dentro de cada área funcional es la siguiente:

A) ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

<p>RECEPCIÓN: Jefe/a de recepción 2.º/2.ª Jefe/a de recepción Telefonista</p>	<p>RELACIONES PÚBLICAS: Relaciones públicas</p>
<p>CONSERJERÍA: Primer conserje Conserje Ayudante de recepción y/o conserjería Auxiliar de recepción y/o conserjería</p>	<p>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN: Jefe/a de administración Técnico/a de prevención de riesgos laborales Jefe/a comercial Administrativo/a Ayudante administrativo/a</p>

B) ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. COCINA Y ECONOMATO.

<p>Jefe/a de cocina 2.º Jefe/a de cocina Jefe/a de catering Jefe/a de partida Cocinero/a</p>	<p>Repostero/a Ayudante de cocina Auxiliar de cocina ECONOMATO: Encargado/a de economato Ayudante de economato</p>
---	--

C) ÁREA FUNCIONAL TERCERA. RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING:

<p>RESTAURANTE Y BAR: Jefe/a de restaurante o sala Segundo/a jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de Sector Camarero/a Barman/Barwoman Sumiller/a COLECTIVIDADES: Supervisor de colectividades Monitor/a o cuidador/a de colectividades Auxiliar de colectividades</p>	<p>CATERING: Jefe/a de operaciones de catering Jefe/a de sala de catering Supervisor/a de catering Conductor/a de equipo catering Ayudante de equipo catering Preparador/a montador/a catering Auxiliar de preparador/a montador/a catering RESTAURACIÓN MODERNA: Gerente de centro Supervisor/a de restauración moderna Preparador/a de restauración moderna Auxiliar de restauración moderna</p>
--	--

D) ÁREA FUNCIONAL CUARTA. SERVICIO DE PISOS Y LIMPIEZA:

PISOS Y LIMPIEZA: Gobernante/a o Encargado/a general Subgobernante/a o Encargado/a de sección	Camarero/a de pisos Auxiliar de pisos y limpieza
--	---

E) ÁREA FUNCIONAL QUINTA. SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:

CATERING, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: Jefe/a de servicios de catering Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios	Encargado/a de sección Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering; o de flota; o de instalaciones y edificios Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares
---	---

F) ÁREA FUNCIONAL SEXTA. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS: Responsable de servicio Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente). Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)
--	---

Artículo 17. Grupos Profesionales

Los grupos profesionales están determinados por aquellas categorías profesionales que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo y a la vez están incluidos en una misma área funcional, concurriendo en los mismos los factores de

encuadramiento profesional definidos en el artículo 13 del presente Acuerdo.

Sin perjuicio de lo pactado en materia de movilidad funcional en el artículo 19 del presente Acuerdo, en cada una de las áreas funcionales se determinan cuatro grupos profesionales, salvo en la cuarta, que los grupos son tres:

A) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN:

Grupo profesional 1	Jefe/a recepción 2.º/2.ª Jefe/a de recepción Jefe/a comercial Jefe/a de administración Primer conserje
Grupo profesional 2	Recepcionista Conserje Administrativo/a Relaciones públicas Comercial Técnico/a de prevención de riesgos laborales
Grupo profesional 3	Ayudante de recepción y/o conserjería Telefonista Ayudante administrativo/a
Grupo profesional 4	Auxiliar de recepción y conserjería

B) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. COCINA Y ECONOMATO:

Grupo profesional 1	Jefe/a de cocina Segundo/a jefe/a de cocina Jefe/a de catering
Grupo profesional 2	Jefe/a de partida Cocinero/a Repostero/a Encargado/a de economato
Grupo profesional 3	Ayudante de cocina Ayudante de economato
Grupo profesional 4	Auxiliar de cocina

C) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA. RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING:

Grupo profesional 1	Jefe/a de restaurante o sala. Segundo/a Jefe/a de restau o sala. Jefe/a de operaciones de catering. Gerente de centro
Grupo profesional 2	Jefe/a de sector. Camarero/a. Barman/Barwoman. Sumiller/a. Jefe/a de sala de catering. Supervisor/a de catering. Supervisor/a de colectividades. Supervisor/a de restauración moderna
Grupo profesional 3	Ayudante de camarero/a Preparador/a montador/a de catering Conductor/a de equipo de catering Ayudante de equipo de catering Preparador/a de restauración moderna
Grupo profesional 4	Monitor/a o cuidador/a de colectividades Auxiliar de colectividades Auxiliar preparador/montador de catering Auxiliar de restauración moderna

D) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA. PISOS Y LIMPIEZA:

Grupo profesional 1	Gobernante/a o Encargado/a general Subgobernante/a o Encargado/a de sección
Grupo profesional 2	Camarero/a de pisos
Grupo profesional 3	Auxiliar de pisos y limpieza

E) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA.
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:

Grupo profesional 1	Jefe/a de servicios de catering
Grupo profesional 2	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering (de flota o de instalaciones y edificios) Encargado/a de sección
Grupo profesional 3	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering (de flota o de instalaciones y edificios)
Grupo profesional 4	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares

F) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:

Grupo profesional 1	Responsable de servicio
Grupo profesional 2	Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)
Grupo profesional 3	Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).
Grupo profesional 4	Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)

Artículo 18. Funciones básicas de la prestación laboral

Las categorías profesionales previstas en el presente Acuerdo tendrán la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, de acuerdo con el Área Funcional en la que estén encuadradas.

A) Actividades, trabajos y tareas de las categorías profesionales del área primera:

a) Jefe/a de recepción: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción. Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento. Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Segundo/a jefe/a de recepción: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a comercial: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las empresas.

Elaborar las estrategias comerciales de la empresa. Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales. Dirigir la política de promoción. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

d) Jefe/a de administración: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) Primer conserje: Realizar de manera cualificada, la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería de los estable-

cimientos. Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería. Colaborar y coordinar las tareas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

f) Recepcionista: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello. Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción. Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones. Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados. Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como, el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

g) Conserje: Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes. Atender al cliente en los servicios propios de conserjería. Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos. Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

h) Administrativo/a: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

i) Relaciones públicas: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos. Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique.

Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

j) Comercial: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento. Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de

promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

k) Técnico/a de prevención de riesgos laborales: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo y aplicación de la planificación y resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.

l) Ayudante de recepción: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción ayudando al jefe/a de recepción y recepcionistas. Colaborar en las tareas propias del recepcionista. Realizar la atención al público en las tareas auxiliares de recepción. Ejecutar labores sencillas de la recepción. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

m) Ayudante de conserjería: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería ayudando al jefe de departamento y a los conserjes. Asistir, informar y aconsejar a los clientes. Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes. Colaborar en las tareas de conserjería. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

n) Telefonista: Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción. Atender los servicios de telecomunicaciones. Registrar y facturar las llamadas telefónicas. Realizar las operaciones de fax, «télex», correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

ñ) Ayudante administrativo/a: Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

o) Auxiliar de recepción y conserjería: Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos. Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste. Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del

establecimiento. Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería. Vigilar las instalaciones y comunica las incidencias al departamento correspondiente. Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal. Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.

B) Actividades, trabajos y tareas de las categorías profesionales del área segunda:

a) Jefe/a de cocina: Realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionará su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Segundo/a jefe/a de cocina: Realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a de catering: Realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo.

Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

d) Jefe/a de partida: Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a, y además: Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías. Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) Cocinero/a: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

f) Repostero/a: Realizar de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas. Realizar elaboraciones a base de las materias primas. Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizar pedidos y controlar la conservación de materias primas de uso en su trabajo. Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos. Preparar y disponer los productos para «bufets», banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participar en el control de aprovisionamientos. Organizar y controlar el personal a su cargo.

g) Encargado/a de economato: Realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

h) Ayudante de cocina: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas di-

rectamente del mismo o persona en quién éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

i) Ayudante de economato: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales. Colaborar al establecimiento de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento. Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías. Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad así como las facturas. Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material. Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos. Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) Auxiliar de cocina: Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

C) Actividades, trabajos y tareas de las categorías profesionales del área tercera:

a) Jefe/a de restaurante o sala: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

b) Segundo/a jefe/a de restaurante o sala: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a de operaciones de catering: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

d) Gerente de centro: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

e) Jefe/a de sector: Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas

a realizar a la vista del cliente. Las mismas del camarero/a, y además: Ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de la recaudación en su sección.

f) Camarero/a: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente

g) Barman/barwoman: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

h) Sumiller/a: Realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida.

Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encochado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos. Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas. Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida. Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas. Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera). Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) Jefe/a de sala de catering: Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas. Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

j) Supervisor/a de catering: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas. Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo. Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos. Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías. Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación. Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

k) Supervisor/a de colectividades: Realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar en la realización de tareas complementarias.

l) Supervisor/a de restauración moderna: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

m) Ayudante de camarero/a: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

n) Preparador/a o montador/a de catering: Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados. Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático. Ejecutar la entrega de servicios y equipos. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

ñ) Conductor/a de equipo catering: Realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del jefe/a de equipo. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para

realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

o) Ayudante de equipo de catering: Participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

p) Preparador/a de restauración moderna: Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

q) Monitor/a o cuidador/a de colectividades: El monitor/a o cuidador/a de colectividades: Participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, Sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo; De comedor o áreas de entretenimiento: Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos. Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos. Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas. Colaborar

en el servicio de hostelería. En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos; de autobús: Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

r) Auxiliar de colectividades: Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas. Cobrar y facturar en su área. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

s) Auxiliar preparador/a o montador/a de catering: Colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo. Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

t) Auxiliar de restauración moderna: Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

D) Actividades, trabajos y tareas de las categorías profesionales del área cuarta:

a) Gobernante/a o encargado/a general: Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza. Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería. Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

b) Subgobernante/a o encargado/a de sección: Sustituir al Gobernante/a o al Encargado/a general. Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería. Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario. Inspeccionar y participar en la limpieza de áreas. Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas. Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

c) Camarero/a de pisos: Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

d) Auxiliar de pisos y limpieza: Encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas. Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

E) Actividades, trabajos y tareas de las categorías profesionales del área quinta:

a) Jefe/a de servicios de catering: Realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo. Instruir a los trabajadores a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares: Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

c) Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering: Realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación. Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stock máximos y mínimos establecidos). Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido. Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros. Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral; De flota: Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos; De instalaciones y edificios: Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de

costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) Encargado/a de sección: Encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones. Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección. Las mismas que el especialista.

e) Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares: Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering: De flota: Efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo; De instalaciones y edificios: Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares: Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

F) Actividades, trabajos y tareas de las categorías profesionales del área sexta:

a) Responsable de servicio: Realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio complementario correspondiente. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario. Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

b) Técnico/a de servicio: Realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de Hostelería, como son las de fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en Ciencias de la Salud; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

c) Especialista de servicio: Realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios. El animador/a turístico/a o de tiempo libre, realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre. Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales. Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad. Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

d) Auxiliar de servicio: Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.

2.2. Periodos de prueba

Artículo 20. Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y de los temporales

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo 1 de todas las áreas y grupo 2 del área 5. ^a	Grupos 2 y 3 de las áreas 1. ^a , 2. ^a , 3. ^a y 6. ^a ; grupo 2 del área 4. ^a ; y grupo 3 del área 5. ^a	Grupo 4 de todas las áreas y grupo 3 del área 4. ^a
Por tiempo indefinido fijos y fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 21. Periodo de prueba del personal directivo

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o

fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Artículo 22. Nulidad del periodo de prueba

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

2.3. Régimen disciplinario laboral

Artículo 34. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 35. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 36. Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 37. Faltas leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca

perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 38. Faltas graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta

minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este

supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo.

Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 39. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y

protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 40. Clases de sanciones

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 41. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

