CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2015 - 2019

Índice **Página**

Capítulo I. Disposiciones Generales
Artículo 1°. Partes firmantes. 3
Artículo 2°. Ámbito territorial. 3
Artículo 3°. Ámbito funcional y personal. 3
Artículo 4°. Ámbito temporal. 3
Artículo 5°. Solución de discrepancias. 4
Artículo 6°. Denuncia, vigencia y prórroga. 4
Artículo 7°. Revisión salarial. 4
Artículo 8°. Garantías personales. 5
Artículo 9°. Compensación y absorción. 5
Artículo 10°. No concurrencia. Remisión al V Acuerdo de ámbito estatal para hostelería. 5
Artículo 11°. Comisión Paritaria: composición y funciones. 6

Capítulo II. Empleo y contratación
Artículo 12°. Plantillas fijas. 7
Artículo 13°. Fijos discontinuos. 8
Artículo 14°. Contratos eventuales. 8
Artículo 15°. Contratos formativos. 10
Artículo 16°. Período de prueba. 11
Artículo 17°. Preaviso de denuncia y dimisión. 11
Artículo 18°. Contratación y subcontratación. 11

Capítulo III. Clasificación profesional
Artículo 19°. Clasificación de empresas y grupos de personal a efectos retributivos. 12
Artículo 20°. Movilidad funcional de camarera de pisos. Trabajos de distinta categoría. 12
Artículo 21°. Normas de ascenso. 13

Capítulo IV. Tiempo de trabajo. Vacaciones. Permisos.
Artículo 22°. Jornada de trabajo. Calendario laboral y horario de trabajo. 13
Artículo 23°. Jornada nocturna. 13
Artículo 24°. Horas extraordinarias. 14
Artículo 25°. Horas complementarias. 14
Artículo 26°. Descanso diario y semanal. 15
Artículo 27°. Vacaciones y festivos. 15
Artículo 28°. Permisos. 17

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo.
Artículo 29°. Excedencias. 18
Artículo 30°. Incapacidad temporal. 19
Artículo 31°. Licencias por maternidad. 20

Capítulo VI. Estructura salarial
Artículo 32º. Salario bruto garantizado. 21
Artículo 33º. Período retributivo. Anticipos. 21
Artículo 34º. Pagas extraordinarias. 21
Artículo 35º. Complementos extrasalariales. 22
Artículo 36º. Antigüedad y promoción económica. 23
Artículo 37º. Galas de Navidad, fin de año y Reyes. 24

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral. Planificación familiar. Acoso moral y sexual.
Artículo 38º. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral. 25
Artículo 39º. Comisión paritaria sobre prevención del acoso y para la igualdad de oportunidades. 29

Capítulo VIII. Formación profesional y empleo.
Artículo 40º. Formación profesional. 32
Artículo 41º. Observatorio por el empleo, la calidad y la competitividad. 33

Capítulo IX. Derechos sindicales
Artículo 42º. De los sindicatos. 34
Artículo 43º. De los comités de empresa y delegados de personal. 36
Artículo 44º. Garantías. Prácticas antisindicales. Disposición general. 38
Artículo 45º. Cotización. 39

Capítulo X. Acción social y jubilación
Artículo 46º. Seguro de vida e incapacidad permanente. 39
Artículo 47º. Manutención y alojamiento. 40

Disposiciones finales
Disposición final primera.- Régimen especial de colectividades. 41
Disposición final segunda.- Procedimiento de inaplicación del convenio. 42

Anexos
Anexo I. Tablas salariales. 43
Anexo II. Clasificación de las empresas. 46
Anexo III. Grupos salariales – Niveles retributivos. 48
Anexo IV. Tablas de equiparaciones establecidas en las categorías. 51
profesionales recogidas en el convenio colectivo
y su correspondencia con el ALEH
(Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Partes Firmantes

Son partes firmantes del presente Convenio y han formado la comisión negociadora, por la representación de los empresarios: la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife (once miembros) de la que son socios la Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, la Palma, Gomera y El Hierro (ASHOTEL) (9), la Asociación Empresarial Provincial de Restaurantes, Cafeterías, Bares y Similares de Santa Cruz de Tenerife (AEPRECA) (1) y la Asociación de Empresarios de Hostelería de Tenerife (AEHT) (1); Asociación Canaria de Empresas de Ocio y Restauración (ACEOR), (2); Federación Empresarial de Hostelería, Ocio y Servicios (un miembro FECAO) (1); y Asociación de Empresarios Hosteleros y Comerciantes afines de Tenerife, AEHCATE (1); y por la representación de los trabajadores/as la Federación de Servicios de CCOO (FS – CCOO Canarias; 12 miembros).

Artículo 2º. Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 3º. Ámbito funcional y personal.

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

Igualmente, los trabajadores/as de servicios auxiliares se regirán en todas las materias inclusive las retribuciones por las normas y tablas de este Convenio.

2. Se regirán por el presente Convenio los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el apartado anterior. Por Personal Laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º. Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo tendrá una duración desde el uno de Julio de 2015 hasta el treinta de Junio de 2019, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín

Oficial de la Provincia.

Artículo 5º.- Solución de Discrepancias

Las partes acuerdan para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir durante la vigencia del Convenio la adhesión al Acuerdo Interprofesional Canario, (B.O.C. 30/07/04), y a los mecanismos de solución extrajudiciales expresamente previstos en el Tribunal Laboral Canario.

Artículo 6º. Denuncia, Vigencia y Prórroga.

Al término de su vigencia, el convenio quedará prorrogado tácitamente, hasta que no haya sido sustituido por otro convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo, del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

La denuncia se deberá efectuar con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento por alguna de las organizaciones firmantes o las que de acuerdo con la ley estuvieran legitimadas para ello en cada momento, que se realizará por medios telemáticos ante la Administración Laboral correspondiente y con comunicación a todas las partes que lo suscribieron.

La Comisión Negociadora, de existir denuncia, deberá constituirse con una antelación mínima de un mes a su vencimiento.

Artículo 7º.- Revisión Salarial.

El incremento de todos los conceptos económicos del presente Convenio para el periodo comprendido entre el 1 de Julio de 2015 y el 30 de Junio de 2016 será del 1,75%, tal y como se refleja en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio.

El incremento para el periodo comprendido entre el 1 de Julio de 2016 y el 30 de Junio de 2017 será del 1,5%.

El incremento para el periodo comprendido entre el 1 de Julio de 2017 y el 30 de Junio de 2018 será del 1,25%.

En enero de 2018, la Comisión Paritaria, analizada la situación del sector y los acuerdos a que haya llegado las centrales sindicales con la CEOE, negociará el incremento de todos los conceptos económicos para el último año de vigencia del convenio.

Se pacta expresamente que todos los Pactos Salariales firmados al amparo del artículo 32 quedarán prorrogados en su vigencia hasta el 30 de junio de 2018, con la revisión para 2015/16, 2016/17 y 2017/18 que las partes acuerdan para los conceptos económicos.

La empresa y la representación de los trabajadores/as deberán firmar un acta para establecer la citada revisión salarial y las tablas salariales, procediendo a su registro, interesando su publicación en el BOP y manteniendo en su integridad las cláusulas vigentes en el pacto anterior.

Artículo 8º. Garantías Personales.

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas, las que examinadas en su conjunto, en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores/as.

Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en este Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias.

Artículo 9º. Compensación y Absorción.

Las mejoras establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado en este Convenio, y sólo en lo que excedan al referido nivel.

Artículo 10º. No concurrencia. Remisión al art. 10.7 del V Acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH).

El convenio colectivo se remite expresamente a lo regulado en el Acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 06 de mayo de 2015 (BOE 21/05/2015), y acuerdos que se alcancen en el seno de su Comisión Negociadora.

Las materias negociadas en este convenio no serán objeto de negociación en ningún ámbito inferior, excepto, expresamente, el pacto salarial para la sustitución del porcentaje de servicios (artículo 32) ; y la aplicación del RD 1561/1995 en relación con el descanso entre jornadas, (artículo 25.3), sin perjuicio de lo dispuesto, tanto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre prioridad aplicativa, como en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre inaplicación por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los acuerdos de empresa negociados con anterioridad a la entrada del presente Convenio deberán adaptarse a los límites que en materia de negociación en ámbito inferior se establece en el presente artículo.

La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, en los términos previstos en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y en desarrollo de la facultad de regular específicas condiciones de empleo y procedimientos para resolver la adecuación de las condiciones de trabajo si han sobrevenido causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán convenir la conversión de toda o parte de la plantilla en trabajadores/as fijos discontinuos durante un plazo máximo de tres años y con la actividad que juzguen acorde con la demanda de ocupación del establecimiento. Esta es una medida que se inscribe entre los instrumentos específicos de solución colectiva de circunstancias sobrevenidas que impidan el desarrollo y estabilidad económica de la empresa y de los puestos de trabajo, regulando una situación coyuntural y transitoria.

Artículo 11°. Comisión Paritaria : Composición y Funciones.

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, de acuerdo con la representación patronal y sindical en el sector de la Hostelería, y con las funciones que luego se especifican.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría absoluta de cada una de las partes y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión Paritaria, al reunirse, adecuará su funcionamiento a la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria se domicilia en la sede de la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife, Rambla de Santa Cruz 147, 1°, 38.001 Santa Cruz de Tenerife, si bien podrá reunirse donde las partes acuerden.

2.- De las funciones y procedimientos.- La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

a).- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b).- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c).- A instancias de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d).- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

3.- Como trámite que será previo y perceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido el plazo previsto en el párrafo último de este artículo, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

4.- Se establece que las cuestiones propias de su competencia, que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente, para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a).- Exposición sucinta y concreta del asunto.

b).- Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.

c).- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y mas completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinticinco días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen y quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.

CAPÍTULO II. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 12º. Plantillas Fijas.

1.- Las empresas vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje de plantilla fija, incluidos los fijos discontinuos, en proporción a la media del año anterior, según la siguiente escala:

De 1 a 10 trabajadores/as:	20 por ciento
De 11 a 30 trabajadores/as:	50 por ciento
De 31 en adelante:	60 por ciento

De este modo, las empresas no podrán mantener una plantilla eventual superior al 80 % en las empresas de hasta diez trabajadores/as, ni superior al 50% en las empresas de 11 a 30 trabajadores/as ni superior al 40% en las de 31 trabajadores/as en adelante.

Las empresas que pongan en marcha nuevos establecimientos no vendrán obligadas a cumplir las escalas de referencia durante los doce primeros meses a contar desde el día de su apertura, entendiendo las partes que el periodo de doce meses es el necesario para fijar la plantilla y para efectuar la selección del porcentaje de personal fijo que debe la empresa o centro de trabajo cumplir al año de su apertura.

Si una empresa se fracciona y divide su plantilla en otras empresas, cada una de las nuevas vendrán obligadas a mantener el porcentaje que ya estuviera consolidado en la inicial.

La empresa que no cumpla con las escalas de referencia cuando venga obligada a ello, no podrá hacer uso de la modalidad contractual pactada en el artículo 13 del Convenio.

La obligación de cubrir el porcentaje de plantilla fija no será de aplicación a aquellas empresas de restauración con un número inferior a 15 trabajadores/as. Las empresas de restauración con un número de trabajadores/as entre 16 y 30, vendrán obligadas a cumplir un porcentaje de fijos del 40% sobre los que excedan de 15.

Artículo 13. Fijos discontinuos.

El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido pues se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos que no se repiten en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Se garantiza un periodo de actividad de nueve meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas. Los tres meses de inactividad serán fijados por el empresario cada año en razón a la demanda de ocupación de cada establecimiento. Los tres meses serán, uno a uno, de inactividad completa.

Este contrato de fijo discontinuo será de nueva contratación. Si se trata de la conversión de otro contrato anterior, temporal o fijo, que libremente consienta el trabajador en convertirlo en fijo discontinuo, se hará en presencia del comité de empresa o delegados de personal que harán constar su visto bueno.

Las partes acuerdan, que tales contratos de fijos discontinuos sólo podrán realizarse en un número no superior al 30% del total de la plantilla de la empresa en el año inmediatamente anterior a la formalización del contrato.

Si alguna empresa quisiera aumentar este porcentaje hasta un máximo del 40%, deberá, proporcionalmente, aumentar su porcentaje de plantilla fija hasta un máximo del 70% de la media de trabajadores/as del año anterior,

Derecho al llamamiento: Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que se inicie su actividad.

En caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social, iniciándose el plazo para el ejercicio de la acción, el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El llamamiento se realizará con 10 días de antelación, como mínimo, al inicio de la actividad, mediante carta certificada con acuse de recibo. En dicha comunicación se le expresará la fecha de su incorporación. El trabajador llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de 6 días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento o por comparecencia en la oficina de personal de la empresa. El incumplimiento por el trabajador, sin causa justificada, de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

El periodo de inactividad del trabajador/a deberá ser comunicado por la empresa con una antelación mínima de veinte días.

La fijación del periodo de vacaciones de los fijos discontinuos se regirá por lo establecido en el artículo 26 párrafo octavo del presente Convenio y, en caso de coincidencia del periodo de inactividad con el establecido en el calendario de vacaciones, estas se disfrutarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a

Artículo 14º. Contratos eventuales.

14.1. Contratación Eventual por Circunstancias de la Producción.- Se pacta

expresamente que la duración máxima de los contratos temporales para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (artículo 15, b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) será de doce meses dentro de un periodo de referencia de dieciséis meses. La duración máxima se puede alcanzar a través de exclusivamente una prórroga. La empresa no podrá contratar al mismo trabajador hasta que transcurra íntegramente el citado periodo de referencia. Es decir, en el plazo de tiempo transcurrido entre la finalización del contrato y el periodo máximo de 16 meses.

El periodo de referencia para la contratación eventual por circunstancias de la producción incluye la duración máxima del contrato de doce meses y el periodo de cuatro meses antes del cual el trabajador/a no puede ser contratado/a por la empresa a través de dicha modalidad contractual.

En tal sentido la duración de un contrato eventual por circunstancias de la producción deben transcurrir un mínimo de cuatro meses para volver a ser contratado/a el/la mismo/a trabajador/a en la empresa por dicha modalidad contractual cuando la duración del contrato ha sido de doce meses y en el caso de que haya sido inferior, el tiempo entre la duración del contrato y el periodo de referencia de 16 meses.

Del mismo modo, aquellos contratos eventuales que sean sometidos a más de una prórroga se entenderán hechos en fraude de ley.

Las partes manifiestan expresamente que el pacto de duración máxima de tales contratos se ajusta al carácter del trabajo en el sector y en el ámbito territorial del convenio. Pactan expresamente que se entenderá causa válida para que las empresas puedan contratar bajo esta fórmula, además de cualquiera otra que pudiera acontecer, el hecho de que el establecimiento hotelero o centro de que se trate, disponga de información y razonablemente prevea que va a tener una ocupación del sesenta por ciento (60%) de su capacidad. Si la realidad no llegase a configurar estas expectativas, los contratos suscritos conservarán su naturaleza y duración.

El incumplimiento del porcentaje de plantilla fija exigido para las empresas afectadas por el presente Convenio supone la imposibilidad legal de que las mismas hagan uso de la ampliación de los contratos eventuales por circunstancias de la producción por más de seis meses por lo que, con independencia de mantener la obligación de cumplir el porcentaje de plantilla fija pactado, los contratos ampliados al amparo del presente artículo, sin cumplir el pacto de empleo exigido deberán ser declarados en fraude de ley y, por lo tanto, de carácter indefinido.

La regulación de la contratación eventual no vulnera ni la duración legal de tales contratos ni el encadenamiento fraudulento prohibido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores/as.

El contrato eventual por circunstancias de la producción deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo, siendo las escalas fijadas en el artículo 12 del presente convenio colectivo (porcentajes mínimos de plantilla fija en relación con la plantilla eventual en el sector de la hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife), que explican y justifican la eventualidad necesaria en las empresas del sector para atender las necesidades del servicios en función de las fluctuaciones de la ocupación hotelera y extrahotelera.

14.2- Primer empleo joven. Para incentivar la adquisición de una primera experiencia

profesional las empresas podrán celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia profesional o si ésta es inferior a 3 meses. La contratación se hará cumpliendo las formas y requisitos del art. 12.1.2 y 3 del RDL 4/2013. Se pacta que la duración mínima del contrato será de 3 meses y la máxima no podrá exceder de 12 meses.

14.3- Contratación por obra o servicio determinado. De conformidad con el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores se establecen como eventos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa sujetos a contratación del trabajador/a por obra o servicio determinado acontecimientos extraordinarios en la actividad del establecimiento, tales como congresos, celebraciones, reuniones de empresa, campeonatos deportivos, y cualquiera otra de similar naturaleza que tengan fecha concreta de inicio y de terminación.

Los contratos que se formalicen a partir de la publicación de este Convenio, se entregarán para ser visados en un plazo de tres días hábiles por los representantes legales de los trabajadores/as y, en su defecto, por una Central Sindical con sede en el término municipal en el que radique el centro de trabajo

Artículo 15º. Contratos formativos

Contrato para la formación y aprendizaje.- Se estará en todo momento a lo dispuesto para los contratos de formación y aprendizaje en el artículo 30 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería y en la regulación de los mismos establecida en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Las partes, en razón a las necesidades productivas de las empresas del sector, acuerdan que el contrato para la formación y el aprendizaje podrá concertarse por una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años. Cuando la duración concertada sea inferior a la máxima, de común acuerdo empresa y trabajador, podrá prorrogarse el contrato hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato exceda de tres años.

El tiempo efectivo de trabajo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las acciones formativas, será del 75% durante el primer año, y el 85% durante el segundo y tercer año, en relación a la jornada laboral establecida en el presente Convenio.

La retribución de los trabajadores/as contratados con contratos para la formación y el aprendizaje será el 75% el primer año y el 85% el segundo y tercer año del salario garantizado en este convenio o en los pactos salariales para un trabajador/a a jornada completa correspondiente al último grupo profesional dentro del área funcional para el que han sido contratados, excepto en el área funcional 4ª que el salario de referencia será el de camarero/a de pisos.

Contrato en prácticas.- Se estará en todo momento a lo dispuesto para los contratos de formación en el artículo 28 del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

La retribución de los trabajadores/as contratados en prácticas será del 80% en el primer año y del 90% en el segundo del salario garantizado correspondiente a su Categoría Profesional.

Artículo 16º. Período de prueba.

Los contratos tendrán el período de prueba estará a lo dispuesto en los artículos 21 a 27 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

Artículo 17º. Preaviso para denuncia y dimisión.

En los términos del artículo 49.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. Decreto Legislativo 1/1995), el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia o, en su caso, al preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Todos los contratos temporales, excepto el de interinidad, serán preavisados antes de su vencimiento con quince días de antelación. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario real correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido por cualquiera de las partes en los términos fijados en el artículo 8 del Real Decreto. 2.720/1998.

El presente artículo mejora lo establecido al respecto en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores y el citado artículo 8 del R.D. 2.720/98, refiriéndose a todos los contratos eventuales, salvo de interinidad, sea cual fuere su duración y no sólo a los de duración superior al año.

Artículo 18º. Contratación y Subcontratación

Las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Las funciones de limpieza que se permiten subcontratar por el presente artículo se refieren a tareas especializadas a realizar por personal especializado y no incluye la limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que puedan realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento.

En cuanto a la subcontratación del servicio de seguridad esta se debe realizar con personal de seguridad, ya con guardas ya con vigilantes de seguridad.

Las empresas, sin embargo, podrán temporalmente contratar con empresas de trabajo temporal la cesión de personal conforme a la legalidad aplicable.

Las empresas también podrán contratar o subcontratar las mercancías y bienes, elaborados o no, que estimen por conveniente para el desarrollo de su actividad.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 19º. Clasificación de empresas y grupos de personal a efectos retributivos.

En los anexos II y III de este Convenio se relaciona las clasificaciones de las empresas y los grupos y niveles retributivos a efectos retributivos.

Las partes manifiestan su expresa adhesión a lo dispuesto en los artículos 11 a 20 y en el anexo I del V ALEH sobre clasificación profesional, movilidad funcional y promoción profesional.

Artículo 20º. Movilidad Funcional Camarera de Pisos. Trabajos de distinta categoría.

1.- Las camareras de pisos consolidan el grupo salarial IV del presente Convenio y seguirán realizando las funciones que actualmente tienen asignadas en sus respectivas empresas, así como las reflejadas en el artículo 17 del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de 6 de mayo de 2015, sin perjuicio de lo cual, entrará dentro de sus cometidos, la limpieza de las zonas comunes de uso de los clientes así como los baños ubicados en estas zonas, la retirada de los servicios de las habitaciones ("room service") y la reposición de los minibares, si los hubiera.

Las empresas que así lo decidan podrán mantener la categoría de limpiadora que realizará exclusivamente las funciones del auxiliar de limpieza descritas en el Acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 6 de mayo de 2015 (BOE 22/05/2015) percibiendo las retribuciones del nivel salarial V.

En tal sentido la Camarera/o de Pisos asume las funciones de la limpiador/a en cuanto a la limpieza de zonas nobles pero no al revés, es decir, que la limpiadora que se mantiene en el Grupo V no realizará funciones de la Camarera de Pisos.

2.- Trabajadores/as de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable podrá destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponde a su nueva categoría.

Este cambio no puede ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario real en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascenso o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Si ocupara el puesto de trabajo de categoría superior durante 9 meses alternos en dos años, consolidará el salario real de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

3.- Trabajos de categoría inferior. La empresa podrá destinar al trabajador a realizar servicios de categoría inferior a la que tenga reconocida en los casos precisos y siempre que

no exceda de 10 días al año ni supongan menoscabo de la dignidad de la persona, conservando el salario correspondiente a su categoría.

Artículo 21º. Normas de ascensos.

En el caso de existir una plaza vacante la empresa estará obligada a realizar una evaluación del personal de la categoría inferior con objeto de respetar, en igualdad de condiciones, el derecho preferente del personal de la empresa para ocupar dicha vacante.

A tal efecto se valorará la formación continua en la empresa y se creará una Comisión en la que será oído el Comité de Empresa.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO. VACACIONES. PERMISOS.

Artículo 22º. Jornada de Trabajo. Calendario laboral y Horario de Trabajo

La duración máxima de la jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

La jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida, según convenga en cada departamento o parte del mismo.

Se respetarán, no obstante, las condiciones que en materia de jornada estén vigentes en cada empresa a la entrada en vigor del presente Convenio.

Cada año las empresas y los representantes de los trabajadores/as confeccionarán el Calendario Laboral.

En cada departamento se elaborarán los turnos semanalmente, haciendo constar el horario y días de descanso que cada trabajador tenga, debiendo exponerse éstos con una semana de antelación, entregando, al tiempo, copia a los representantes legales de los trabajadores/as. Dichos turnos podrán modificarse por la empresa en supuesto de necesidades perentorias o imprevisibles, comunicándolo por escrito al trabajador y a los representantes legales.

Artículo 23º. Jornada Nocturna.

1. Tendrán la consideración de horas nocturnas todas las realizadas a partir de las 22 horas y hasta las 6 horas de la mañana. Estas horas serán retribuidas con un 50% de incremento sobre la hora normal, salvo para los trabajadores/as en régimen de jornada continua para los que las horas comprendidas entre las 22 y las 24 tendrán el valor de una hora normal.

2. Si se realizaran más de 4 horas de forma habitual, ya sean en régimen de jornada partida o continuada, a partir de las 22 horas la percepción del trabajador será de acuerdo con la categoría inmediata superior quedando sin efecto el incremento del 50%. En tal sentido cuando el número de horas realizadas en el periodo nocturno sea igual o inferior a las cuatro horas habituales que convierte la jornada del trabajador en específicamente nocturna procede el abono de las horas nocturnas en los términos establecidos en el apartado primero del presente artículo.

Ahora bien, el recepcionista que realice los días libres del recepcionista de noche no tendrá la consideración de trabajador específicamente nocturno por la que deberá percibir las horas nocturnas entre las 24.00 y las 8.00 horas realizadas esos días con el 50 % de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Sin embargo, el personal de Servicio Técnico y Room Service que sustituya los periodos de descanso y vacaciones del personal nocturno de los citados departamentos, percibirán el valor de las horas nocturnas realizadas en el periodo de las 24.00 a las 6.00 horas con el 50% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.829 horas.

3. Los trabajadores/as que desempeñan trabajos fijos de noche, desde las cero hasta las 8 horas de la mañana, se consideran a efectos económicos en la categoría inmediata superior de la que viene ostentando.

Artículo 24º. Horas extraordinarias.

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a las empresas y a libre aceptación del trabajador. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas dentro del plazo de dos meses tras su realización, por períodos de descanso de idéntica duración, para el momento que decida la empresa y el comité o el trabajador/a.

De no poderse acudir por la empresa dentro del plazo de los citados dos meses a la compensación horaria, serán satisfechas a valor de salario ordinario.

El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.829 horas.

Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 al año, salvo lo dispuesto sobre las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. A efectos de cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente y al Comité de Empresa.

Artículo 25º.- Horas Complementarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida:

1.- Se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente la empresa y el trabajador/a, ya sea en el momento de la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial o con posterioridad a dicho momento, debiendo formalizarse dicho pacto necesariamente por escrito.

2.- El número de horas complementarias no podrán exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato y, en todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

3.- En la realización de horas complementarias habrá de respetarse en todo caso los límites en materia de jornada y descansos en los artículos 34, apartados 3 y 4 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

4.- En todo caso, la realización en cada momento de las horas complementarias acordadas y propuestas por la empresa serán voluntarias por parte del trabajador/a.

Artículo 26º. Descanso diario y semanal.

1. Los trabajadores/as a tiempo completo de las empresas que estén afectados por el régimen de jornada continuada, tendrán derecho durante la misma a un descanso de 30 minutos, cuyo período será computado como jornada de trabajo.

2. En la jornada partida, los turnos no serán más de dos al día, tendrán una duración máxima de 6 horas y mínima de 2. Entre los dos turnos habrá como mínimo 2 horas.

El personal a tiempo completo con jornada partida tendrá, en el total de su jornada, un descanso de quince minutos que se computará como jornada efectiva. Esta condición de trabajo no se aplicará en las empresas de restauración ni en aquellas que hayan acordado en su pacto salarial de sustitución de porcentaje un plus mensual (no por día trabajado) por jornada partida y no por aplicación del RD 1561/1995.

El empresario, en razón a las necesidades del servicio, podrá partir los quince minutos de descanso en la fracción que estime conveniente en cada uno de los dos tramos de la jornada partida, estando obligado a informar periódicamente del cumplimiento de dicho derecho a la Representación Legal de los Trabajadores/as.

3. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas. En los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de jornadas especiales en el sector de la hostelería, las empresas podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores/as el descanso mínimo entre jornadas.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

5. En los establecimientos sujetos al presente Convenio Colectivo el descanso semanal será de dos días consecutivos e ininterrumpidos.

Artículo 27º. Vacaciones y festivos.

Los trabajadores/as incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales ininterrumpidas o la parte proporcional al tiempo trabajado. No obstante, las partes de común acuerdo pueden dividir el período de vacaciones en dos fracciones ninguna inferior a 15 días.

Dado que existen anualmente catorce días festivos no recuperables (doce de ámbito nacional y dos de ámbito local), la empresa podrá, en el momento de establecerse el calendario de vacaciones elegir, por departamento, entre las siguientes opciones:

1.- Disfrute de 30 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones, de 1.162,32 €uros, (2015), que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo.

2.- Disfrute de 39 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 581,17 €uros, (2015), que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 9 días se disfrutarán de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 9 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de

vacaciones de forma ininterrumpida.

3.- Disfrute de 48 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 290,58 €uros, (2015), que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 18 días se podrán dividir en dos turnos de 9 + 9 días de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados18 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida.

En los casos anteriores el trabajador/a no sufrirá ningún tipo de descuento, en el disfrute de las vacaciones y festivos acumulados, o en la percepción de la bolsa de vacaciones, porque alguno de los festivos del año haya coincidido en días de descanso, vacaciones, permisos, enfermedad, etc.

Cuando un trabajador, que no acumule los festivos a las vacaciones, le coincida en el periodo vacacional una de las referidas, se ampliarán en un día sus vacaciones anuales. Si coincidieran más de 1 día festivo, la ampliación será la proporcional que corresponda. Asimismo, cuando alguno de los días festivos cayera dentro del descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar ese día festivo descansándolo en la fecha que designen de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El citado personal disfrutará sus vacaciones de manera ininterrumpida.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se corresponde con los catorce días cuando al trabajador le corresponda una vacación anual completa, por lo que aquellos trabajadores/as que tuvieran un periodo inferior de vacaciones por causa de su reciente ingreso en la empresa o cualquier otra circunstancia, la bolsa se percibirá, en los mismos supuestos que los contemplados en el párrafo primero de este artículo, a prorrata del tiempo efectivo de vacaciones que le corresponda.

Llegada la extinción del contrato, la liquidación de salarios devengados y no percibidos comprenderá no sólo la parte proporcional de los 30 días de vacaciones no disfrutadas sino, igualmente de forma proporcional, la que corresponda de la bolsa de vacaciones.

Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán la bolsa de vacaciones proporcionalmente a la jornada establecida en su contrato de trabajo.

La liquidación de las vacaciones finalizada la relación laboral deberá hacerse sobre el salario real entendiendo por este la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador/a y expresamente se hace constar que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce meses anteriores o del tiempo que llevase en la empresa, excluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones, horas extraordinarias y cotizaciones por plus de transporte, calzado, manutención, limpieza de uniforme, desgaste de útiles y herramientas y quebranto de moneda.

Antes de fin de año y dentro de los dos últimos meses del año anterior al que se trate, se elaborará en cada centro de trabajo un calendario de vacaciones. Los cupos se establecerán en negociación conjunta con los trabajadores/as, Comité de empresa o Delegados de personal, adjudicándose dichos turnos a los trabajadores/as por sorteo. El plan de vacaciones resultante se entregará, dentro de los quince días siguientes a su configuración, a los representantes legales de los trabajadores/as. Las vacaciones de los

trabajadores/as eventuales con contrato inferior a doce meses no se incluirán en el calendario de vacaciones y se fijarán con una antelación mínima de siete días al inicio de su disfrute.

El empresario y la representación unitaria pueden, de mutuo acuerdo, pactar para establecer un periodo de 44 días (vacaciones y festivos) que se divida en dos periodos de veintidós días cada uno, en cuyo caso deberán abonar además, como bolsa de vacaciones, la cantidad de 581,17 € para 2015, que se pagará por mitades al inicio de cada uno de los periodos de vacaciones.

Las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a los trabajadores/as el parte correspondiente que determina el periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas. Asimismo, los trabajadores/as estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

La relación entre el período de vacaciones y la incapacidad temporal se regirá por lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas estarán obligadas a certificar a cada trabajador/a, en los últimos quince días de cada año, las vacaciones o festivos que pudieran adeudársele por imposibilidad manifiesta de su disfrute por circunstancias de la producción. Enviará copia de la certificación a la representación unitaria de los trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 28°. Permisos.

Los trabajadores/as de las empresas afectadas por este convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

1) Por matrimonio del trabajador/a, 15 días.

2) Por alumbramiento de la esposa o conviviente, 5 días.

3) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado, padres/madres, hijos/as y hermanos/as, 3 días.

4) Por fallecimiento de padres/madres políticos/as, hijos/as y hermanos/as políticos/as y abuelos/as, 2 días.

5) Por matrimonio de un hijo/a, 2 días.

6) Por matrimonio de un hermano/a del trabajador/a, 1 día.

7) Por enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge o conviviente acreditado, hijos/as y padres, 4 días.

8) Por enfermedad grave de los familiares del punto 4° y hermanos/as, 2 días.

9) Por traslado de domicilio habitual, 1 día

10) Quienes se encuentren en la situación del disfrute del período de lactancia podrán elegir entre la disminución de la jornada (art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores) y la acumulación de las horas de lactancia. En este caso, los criterios serán:

- El periodo de acumulación empezará a contar desde el término del descanso por maternidad o desde el término de las vacaciones que, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, se hayan acumulado al periodo de maternidad.

- La acumulación será de 14 días, pudiéndola disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

- La acumulación será de 14 días, pudiéndola disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

11) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

12) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter publico y personal.

Los permisos establecidos en los apartados 7 y 8 del presente artículo se disfrutarán por el trabajador/a tantas veces al año como las situaciones que se produzca la situación de enfermedad que genera dicho derecho.

En las circunstancias señaladas en todos los apartados anteriores, excepto el primero de ellos, el número de días de licencia se incrementarán en 2 si los hechos tienen lugar fuera de la isla.

En todo caso, todas estas licencias deberán ser justificadas por el trabajador mediante la presentación de certificaciones pertinentes a requerimientos de la empresa.

En lo no dispuesto en presente artículo se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 29º. Excedencias.

1. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la empresa un mínimo de un año. La excedencia no podrá ser superior a tres años, causando baja definitivamente en la empresa el excedente que no solicite el reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento si la excedencia es superior a un año y 15 días si es igual o inferior a ese plazo. Al término de la excedencia el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo, entendiéndose por ello que la plaza de un trabajador en tal situación no podrá ser amortizada por la empresa. La excedencia deberá ser solicitada con una antelación de 30 días.

El contratado para sustituir al excedente, cesará al reingreso del mismo. De no producirse ese reingreso, por baja definitiva del excedente en la empresa, el sustituto pasará a ser fijo.

Para estas excedencias regirán las condiciones siguientes:

1ª.- Durante el período de excedencia, no se acumulará antigüedad en la empresa.

2.ª.- Los trabajadores y las trabajadoras de los Grupos Salariales I y II del presente Convenio, con excepción del Repostero/a, toda vez que se trata de categorías especialmente cualificadas y conocedoras de los protocolos operativos de la empresa, datos de especial confidencialidad, sus sistemas funcionales, financieros y similares, no podrán hacer uso de la excedencia para desarrollar trabajos por cuenta ajena dentro de su área funcional establecida en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería en el ámbito insular perdiendo en su caso todos sus derechos como excedente y considerándose resuelto su contrato laboral.

3ª.- Con carácter excepcional y agotado el primer período de excedencia no podrá solicitarse una segunda excedencia hasta transcurridos cuatro años desde la anterior.

4ª.- La concesión de la excedencia podrá denegarse si ya lo estuviera disfrutando al menos el 5% de la plantilla de la empresa.

2. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho a excedencia voluntaria en los casos de enfermedad de padre, cónyuge, hijos o personas legalmente a su cargo, en los términos del art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta excedencia no limita la efectividad de la descrita en el apartado anterior.

Excedencias Especiales.- Los trabajadores/as por el presente Convenio, tendrán derecho a las excedencias que se citan en el artículo 46, apartado 1 y 4 y artículo 48 en su apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores/as y en concordancia con la Ley Orgánica de Libertad Sindical; teniendo en cuenta que las responsabilidades Sindicales se estructuran a nivel insular o Superior, y los Cargos Públicos se concretan en Ayuntamientos, Cabildos, Órganos Autonómicos y Parlamentos. Todo ello independientemente de lo que sobre excedencias expresa el presente Convenio.

Artículo 30º.- Incapacidad Temporal.

1. En los casos de enfermedad y cuando el trabajador/a llevase un mínimo de 180 días en el último año prestando sus servicios en la empresa, ésta abonará durante los primeros quince días y complementará luego las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real, siempre que no sea sustituido por otro trabajador/a.

Si el trabajador/a fuera sustituido, no percibirá el complemento durante los primeros treinta días de su incapacidad temporal dejando de percibirlo en el momento exacto, dentro de los citados primeros treinta días, en que efectivamente sea sustituido. La sustitución se realizará por la modalidad contractual de contrato de interinidad (RD 2720/1998).

El descuento que se establece en base a dicha sustitución debe producirse en relación a la percepción que le corresponda en el momento de tal sustitución de las prestaciones de la seguridad social, garantizando la empresa el 100% de la base de cotización del trabajador/a durante los tres primeros días, y percibiendo del cuarto al trigésimo día de incapacidad, el 60% del cuarto al veintiuno y el 75% del veintidós al treinta. En cualquier caso, el trabajador/a mantiene el complemento hasta el 100% de su salario real a partir del trigésimo primer día de incapacidad.

Se entiende por base de cotización la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador/a, incluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias y expresamente se pacta que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce meses anteriores al hecho causante, o del tiempo que llevase en la empresa en el caso de que su antigüedad fuera inferior al citado período, salvo el plus de transporte, calzado, manutención, limpieza de uniforme, desgaste de útiles y herramientas y quebranto de moneda.

No procederá el abono del complemento de enfermedad en las pagas extraordinarias, por cuanto la garantía del 100% del salario real definido en este artículo incluye como parte del salario real el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias. No obstante, aquellas empresas que no acrediten el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias durante el período de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente de trabajo deberán garantizar el abono de las gratificaciones extraordinarias en los meses de mayo y diciembre.

2. En caso de accidente de trabajo con independencia de su antigüedad y sea o no sustituido el trabajador/a, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la base de cotización en los términos descritos, del mes anterior al hecho causante.

Igualmente, en los casos de IT derivadas de contingencias comunes que requieran hospitalización por un período superior a 24 horas, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de la base de cotización en los términos descritos, del mes anterior al hecho causante. La duración máxima del complemento reseñado en los párrafos anteriores será doce meses.

Artículo 31º. Licencias por Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas por cada hijo/a a partir del segundo en casos de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean posteriores al parto. Pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

Al período posnatal podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto, así como las vacaciones que le correspondan.

Los efectos económicos serán los determinados por las prestaciones de la Seguridad Social y su pago directo por la misma.

Las empresas abonarán en conceptos de natalidad, la cantidad de 73,00 € para el año 2015, actualizándose para 2016 según el incremento establecido en el presente Convenio del 1,5% (74,09 €uros), que se harán efectivas después del parto.

Esta cantidad se abonará tanto al padre como a la madre, salvo que ambos trabajen en la misma empresa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, siendo

computable este período a los efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo rigiéndose este apartado por el artículo 46 del E.T.

CAPÍTULO VI. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 32º. Salario Bruto Garantizado.

1. Los salarios brutos garantizados de los trabajadores/as serán los que se señalan en las tablas que figuran en el anexo I, estimándose que estas cantidades corresponden una parte a los sueldos fijos o iniciales y la otra al Porcentaje de Servicios (tronco) que por su categoría corresponda. Si la suma de estos conceptos superara la cifra que la referida tabla de salarios brutos garantizados señala para la categoría que correspondiera, la diferencia quedará a favor del trabajador/a; mientras que si no llegase, la empresa abonaría la diferencia hasta completar la cifra bruta de las tablas, en concepto de ajuste salarial del Convenio.

2. Se mantendrá la distribución del porcentaje de servicios que establece la Ordenanza Laboral de Hostelería. Las partes expresamente mantienen la vigencia de los preceptos de la derogada Ordenanza Laboral de Hostelería, referidos al cálculo para la obtención, distribución, control de la facturación y pago del porcentaje que se dan aquí por reproducidos. Se faculta a los Comités de Empresa o Delegados de Personal para llegar a acuerdos con sus empresas estableciendo pactos salariales que sustituyan dicha aplicación, dando validez por el presente Convenio a los ya existentes.

3. Será de aplicación el reparto del porcentaje de servicios a todas aquellas empresas que no lo hayan sustituido por un acuerdo salarial con la representación legal de los trabajadores/as.

4. Las partes están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de valor igual, la misma retribución.

Artículo 33º. Período Retributivo. Anticipos.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Las percepciones salariales se liquidarán y pagarán puntualmente dentro de los cinco primeros días de cada mes y las liquidaciones y finiquitos en el plazo máximo de diez días a contar desde la finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador/a.

2. El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90% del importe del salario que éste perciba mensualmente.

Artículo 34º. Pagas Extraordinarias.

Las gratificaciones de Navidad y 1ª de mayo, se fijan cada una de ellas en la cuantía equivalente a una mensualidad de los salarios garantizados que figuran como anexo número I más el Complemento Personal (cantidad consolidada por el trabajador por la desaparecida antigüedad) y se cobrarán el 21 de Diciembre y entre el 1 y 15 de Mayo, respectivamente. Las empresas y los trabajadores/as podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias

durante las doce mensualidades. Para que surta efectos esta opción, el acuerdo deberá ser tomado por el Comité de Empresa o Delegado de Personal o por la mayoría de los trabajadores/as, si no existiese tal representación. A los efectos de cálculo de las liquidaciones de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias a aquellos trabajadores/as que no hayan permanecido en la empresa el año completo de devengo, el devengo de las pagas será del 1 de Mayo al 30 de Abril, en la Paga de Mayo, y del 1 de Enero al 31 de Diciembre, en la Paga de Navidad.

Artículo 35º. Complementos Extrasalariales.

1. Plus de Transporte.

En concepto de Plus de Transporte, los trabajadores/as percibirán, para 2015, las cantidades siguientes:

Trabajadores/as incluidos en las clasificaciones de establecimientos 1º al 5º, 710,18 € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año, (59,18 €/mes).

Trabajadores/as incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 1ª, 2ª y 3ª, 1.065,28 € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año, (88,77 €/mes).

Trabajadores/as incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 4ª y 5ª, 1.119,89 € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año, (93,32 €/mes).

Este se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Las cuantías establecidas en concepto de Plus de Transporte en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas por cuanto, cuando las partes en las negociaciones de los pactos salariales de empresa en concordancia con los artículos 9 y 32 del presente Convenio, entiendan que dicho importe es insuficiente para sufragar los gastos de transporte del personal.

2. Desgastes de Útiles y Herramientas.

Las empresas facilitarán a los trabajadores/as los útiles y herramientas precisos para el desarrollo de su trabajo en la misma. Si algún trabajador quisiera aportar los de su propiedad, deberá obtener un permiso escrito de la empresa y tal caso, se le abonará la cantidad de 6,45 € mensuales en concepto de desgaste de los mismos.

No se podrá obligar, en ningún caso, a ningún trabajador de la empresa a aportar los útiles y herramienta.

3. Ropa y Uniforme de trabajo.

1. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa de trabajo que le sea exigida o, en caso contrario, a su compensación en metálico. No será a cargo del empresario el pago de la ropa que no le sea exigida al trabajador para desempeñar su trabajo.

La empresa abonará en concepto de complemento de calzado una compensación económica 150,12 € anuales, (12,51 € mensuales) para el año 2015.

En tal caso, el trabajador/a vendrá obligado a ponerse en su trabajo el calzado designado por el empresario o determinado por el Servicio de Prevención. Se establece la obligatoriedad del abono del complemento de calzado. El empresario no entregará el calzado y el trabajador vendrá obligado a utilizar el designado por el empresario en cuanto a uniformidad o determinado por el servicio de prevención en cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral. En el caso de que el coste del calzado determinado por el servicio de prevención supere el importe anual abonado en concepto de calzado, la diferencia será abonada por parte de la empresa al tratarse de una parte de los Equipos de Protección Individual establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa abonará al personal una compensación económica de 150,12 € anuales, (12,51 € mensuales) para el año 2015 para la conservación y limpieza del uniforme y ropa de trabajo facilitada por la empresa. Será de cuenta del trabajador/a la conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitados por la empresa, exceptuando las partes del mismo que requieran limpieza en seco que correrá a cargo de la empresa. Igualmente, el trabajador/a sólo podrá utilizar el uniforme de trabajo en las instalaciones de la empresa quedando terminantemente prohibido su uso fuera de ella.

No obstante lo anterior, el personal de cocina o el personal alojado en el hotel podrá optar entre mantener el derecho a que la empresa le lave el uniforme o percibir la compensación económica.

2. Aquellas empresas que hayan establecido en sus pactos salariales un abono por calzado o lavado de ropa absorberán las cantidades fijadas en dicho pacto por este concepto.

3. La calidad y el diseño del uniforme será negociado entre la representación legal de los trabajadores/as y el empresario; en caso de desacuerdo, se estará a lo que dictamine la Autoridad de Turismo competente.

4. El personal con contrato a tiempo parcial percibirá en su integridad los complementos extrasalariales establecidos en el presente Convenio y no de forma proporcional a la jornada establecida en su contrato dado la naturaleza de los mismos.

Los complementos extrasalariales de transporte, desgaste de herramientas, calzado y lavado de ropa no se abonarán en los casos de Incapacidad Temporal al no formar parte del salario real del trabajador/a.

Artículo 36º. Antigüedad y Promoción Económica.

Las partes acuerdan suprimir el histórico complemento salarial de antigüedad, tanto en la naturaleza como en su cuantía. Excepcionalmente, los trabajadores/as incluidos en este convenio verán congelada su antigüedad en el vencimiento siguiente al tramo que disfrutaban a 1º de enero de 1995. En adelante, los trabajadores/as que tenían derecho a percibir el complemento de antigüedad, lo seguirán disfrutando con el nombre de "complemento personal" y con el carácter de personal y no absorbible.

La cuantía a que tienen derecho los trabajadores/as, en calidad de "complemento

personal" y en razón a la antigüedad que acrediten conforme al párrafo anterior, será para 2015, la que figura en la tablas anexas denominada "tablas de antigüedad año 2015", que tendrán para 2016 la revisión establecida en el presente Convenio, 1,5%.

Si un trabajador/a es promocionado en su empresa y adquiere otra categoría o grupo profesional superior, el complemento personal deberá ser abonado conforme a la cuantía que le corresponda en su nueva categoría profesional.

Con fundamento en lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores/as, se pacta un régimen de promoción económica consistente en una retribución de naturaleza salarial y por una sola vez, que premia la vinculación a la empresas de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio y que al cesar reúnan los requisitos y condiciones previstas en el presente artículo. El trabajador/a que cause baja en la empresa, por cese voluntario, o por cualquier otra causa, a excepción de despido declarado procedente o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades, se le abonará el importe del premio de vinculación según la siguiente escala:

Entre 16 y 18 años de antigüedad. 3 mensualidades de salario real.
Entre 19 y 21 años de antigüedad. 4 mensualidades de salario real.
Entre 22 y 24 años de antigüedad. 5 mensualidades de salario real.
A partir de 25 años de antigüedad. 6 mensualidades de salario real.

Esta retribución se calculará sobre el salario real que perciba el trabajador/a en el momento del cese.

De común acuerdo entre las empresas y el trabajador/a esta retribución podrá satisfacerse tanto en dinero como en especie.

Las partes pactan expresamente que, a partir del 1 de enero de 2016 y en las siguientes zonas turísticas: Isla de Tenerife en zona centro y zona norte, Islas de La Palma, La Gomera y El Hierro, el premio de vinculación se calculará sobre los niveles retributivos (tablas salariales y tablas de antigüedad) que correspondan a la categoría del trabajador/a fijado en este convenio.

Este pacto tendrá la siguiente regulación:

1º. Los tramos de 16 a 18 años y de 19 a 21 años de antigüedad serán retribuidos a salario real.
2º. Los tramos entre 22 y 24 años y más de 25 años serán retribuidos a salario de convenio (tablas salariales y tablas de antigüedad).

Artículo 37. Galas de Navidad, Fin de Año y Reyes.

El día 24 de Diciembre, todos los trabajadores/as a excepción de los que estén afectados a los servicios de conserjería, pisos, vigilantes de noche y servicios técnicos, terminarán su trabajo, como máximo a las 22:00 horas.

El personal de la plantilla no estará obligado a la ampliación de su jornada laboral en

la realización de las Galas de Navidad, Fin de Año y Reyes. Las empresas designarán, bien directamente, bien mediante el planning de la "gala", a los trabajadores/as que en cada una de estas fechas deban prestar el servicio, pudiendo rotarse individualmente para cada Gala y renunciar, si así lo estima el trabajador/a a dos de ellas, en caso de ser designado para las tres. El trabajador/a percibirá por cada Gala la cantidad de 148,25 €uros para el año 2015.

La empresa abonará el concepto de Gala los días 25 y 31 de diciembre y 6 de enero cuando se modifique el sistema habitual de servicio al cliente o se produzca la modificación del horario o descanso semanal para la celebración de las Galas.

En caso de que proceda el abono de las Galas, percibirá dicho concepto económico el personal que preste servicios para las referidas cenas en los departamentos de bares, restaurante y cocina, así como la camarera de guardia.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PLANIFICACION FAMILIAR. ACOSO MORAL Y SEXUAL

Artículo 38º. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

En todas las empresas se deberá elegir en los términos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Comités de Salud Laboral que serán los responsables de la vigilancia y seguimiento del cumplimiento de todo lo dispuesto en las leyes vigentes sobre Seguridad e Higiene y Salud Laboral en el trabajo, tanto por parte de empresarios como por parte de los trabajadores/as. Se cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas; los alojamientos del personal serán confortables y ventilados.

Se constituye por el presente Convenio la Comisión Provincial de Salud Laboral en Hostelería que estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco de la representación sindical, que se reunirá trimestralmente con objeto de coordinar el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral y atender las diferentes denuncias que en dicha materia se presenten a dicha Comisión por los Delegados de Prevención de las diferentes empresas del sector. Los integrantes sindicales en dicha Comisión serán los designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 45.

Al amparo del presente artículo, del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores/as y del artículo 35. 4 de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales se constituye la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral que asume todas las facultades y competencias que los artículos 36 y 39 de la citada Ley señala para los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Los miembros de esta Comisión Sectorial deberán promover, junto a la patronal y la administración campañas de seguridad y salud laboral y medio ambiente.

La Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral es un órgano colegiado, no existiendo, por tanto, competencias individualizadas a favor de algunos de sus miembros y los acuerdos adoptados habrán de ser objeto de consenso y el cumplimiento de los mismos recogidos en actas serán asumidos por ambas partes y las Asociaciones Patronales instarán a su cumplimiento en todas las empresas del sector afectadas por el

Convenio, y de igual manera las Centrales Sindicales entre sus afiliados y entre los trabajadores/as.

Con el fin de desarrollar sus funciones y atender en todos aquellos casos y asuntos que sobre salud laboral y medio ambiente puedan surgir en el sector esta comisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes. El orden del día se fijará por ambas partes comunicándose la convocatoria a todos los miembros de la comisión con una antelación de cuarenta y ocho horas.

La Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral podrá reunirse así mismo con carácter extraordinario cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Accidentes o daños graves.
- Incidentes con riesgos graves.
- Incumplimiento grave de la LPRL por parte de las empresas del sector.
- Sanciones por incumplimientos tanto de salud laboral como de medio ambiente.
- Denuncias por problemas de salud o medioambientales.
- A instancias de dos o más empresas del sector.
- Cuando dos o más Comités de empresa lo requieran.

Los miembros de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral en su condición de Delegados Sectoriales en los términos previstos en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales podrá acceder libremente a las empresas del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo para comprobar el cumplimiento y desarrollo de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuanto ostenten la responsabilidad sindical prevista en el artículo 9.1.C de la Ley Orgánica de Libertad Sindical debiendo poner en conocimiento de la autoridad laboral cualquier impedimento empresarial al acceso a la empresa o al desarrollo de sus funciones.

Para el correcto desarrollo del trabajo de esta comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral se dotará a la misma de los recursos materiales y económicos necesarios.

Las partes firmantes del presente Convenio y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral constituida en el presente artículo se comprometen, antes de formular cualquier denuncia o reclamación, a plantearla previamente ante el plenario de la Comisión a fin de que pueda resolverse en el seno de la misma.

En la Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral, las partes negociaran los criterios y programas que han de aplicarse en los planes de prevención empresariales acerca de los ritmos de trabajo adecuados para el personal de pisos en relación con el rendimiento y la salud laboral.

Los Planes de Prevención empresariales deben incluir la Evaluación Ergonómica y de Cargas de Trabajo que realizan las Camareras de Pisos en su jornada en cada empresa, así como la evaluación de los factores que rodean su trabajo diario con objeto de poseer un plan de prevención de riesgos eficaz y protector de la salud laboral.

En tal sentido, y una vez efectuado el Plan de Prevención de Riesgos con la Evaluación de Riesgos de las condiciones de trabajo de las Camareras/os de Pisos, los Delegados/as de Prevención, con fundamento en las competencias y facultades recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, serán informados

periódicamente, y con conocimiento expreso de los partes de trabajo, acerca de las condiciones de trabajo de las Camareras/os de Pisos, todo ello en el marco del Plan de Prevención y para realizar su oportuno seguimiento y cumplimiento.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral en cada empresa analizará trimestralmente la distribución de la carga de trabajo de las Camareras/os de Pisos con vista a que esta se ajuste al Plan de Prevención.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral establecida por el presente Convenio se remite en todo lo no regulado en el presente artículo, al capítulo XI del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería de 6 de mayo de 2015, (B.O.E. 22/05/2015), relativo a la Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

Servicio de Prevención Mancomunados.- Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados en las empresas de restauración incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y en los siguientes supuestos:

1) Entre aquellas empresas de restauración que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

2) Podrá acordarse igualmente la constitución de servicios de prevención mancomunado entre aquellas empresas de restauración, siempre y cuando desarrollen su actividad en la misma isla del ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo.

3) Así mismo se aplicarán las restantes obligaciones en la normativa que regula los Servicios de Prevención Mancomunados.

4) En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado deberán constar las siguientes condiciones mínimas en que el servicio de prevención debe desarrollarse.

1.- El Servicio de Prevención Mancomunado deberá asumir como mínimo dos de las especialidades preventivas pudiendo subcontratar el resto con aquel servicio de prevención ajeno que se acuerde en la Comisión de Seguridad y Salud establecida en el convenio.

2.- Las especialidades que se prevé asumir son: Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

3.- La dotación mínima de personal, instrumentación e instalaciones con los que cuente el servicio de prevención (propio y ajeno) deben cubrir adecuadamente la gestión preventiva de las empresas adscritas al mismo.

Con este fin se llevará a cabo un seguimiento semestral de la actividad preventiva desarrollada en cada una de las empresas.

Así mismo, anualmente, y dos meses antes de la fecha de extinción del contrato con el servicio de prevención ajeno, se llevará a cabo una evaluación de la gestión de dicha entidad con el fin de valorar si se renueva su contrato o se extingue el mismo y se contrata a otro servicio de prevención externo.

4.-Los recursos mínimos para la actividad preventiva por especialidad debe tener en cuenta lo siguiente:

A) Recursos para la actividad sanitaria (Vigilancia de la Salud) en el caso en el que se asuma como especialidad propia:

- Todo el equipamiento, instrumental y locales sanitarios deberán estar autorizados por la Autoridad sanitaria competente de forma previa al inicio de su actividad.

- Deberá contar con los equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, en relación con los principales riesgos derivados del trabajo en las empresas atendidas y número de trabajadores/as.

- Se planificará anualmente una mejora periódica de la competencia profesional del personal sanitario interviniente a través de la formación continuada en prevención de riesgos y promoción de la salud en el ámbito laboral de este personal.

- Se considera Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por 1 Médico/a del Trabajo o de Empresa y un/a Enfermero/a de empresa, a jornada completa, siendo la asignación de recursos la siguiente:

1) Hasta 1.000 trabajadores/as, 2 Unidad Básica Sanitaria (UBS).

2) A partir de 1.000 trabajadores/as, se utilizará el criterio horas/trabajador/año.

B) Recursos para el resto de las actividades preventivas:

Con respecto al resto de recursos humanos por especialidad: hasta 500 trabajadores/as un técnico de nivel superior de cada especialidad preventiva de la siguiente manera:

1 Técnico Superior en Seguridad Laboral
1 Técnico Superior en Higiene Industrial
1 Técnico Superior en Ergonomía
1 Técnico Superior en Psicosociología Aplicada (con titulación de Licenciado/a en Psicología).

Teniendo siempre en cuenta que una misma persona no puede asumir más de una especialidad preventiva.

A partir de 500 trabajadores/as y hasta 2.000 trabajadores/as: dos técnicos superiores de cada especialidad, tal y como se indica anteriormente.

El Servicio de Prevención se podría complementar con técnicos de nivel intermedio por cada 1.000 trabajadores/as.

5) Se prestará asesoramiento y apoyo en lo relacionado con:

- Análisis de situación de la empresa en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus procedimientos e

instrucciones de desarrollo.

- Elaborar la propuesta anual de los Objetivos en la Prevención de Riesgos Laborales.
- Diseño de un método de gestión del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación Inicial de riesgos laborales o revisión y actualización.
- Elaboración de propuesta de medidas preventivas así como del programa anual de acción preventiva mediante el establecimiento de prioridades en su adopción.
- Elaboración de información a proporcionar a los trabajadores/as, en relación con los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención, protección y de emergencias propuestas.
- Identificar la información y formación en PRL requerida por puesto de trabajo y/o actividad, establecer un Plan Anual Formativo y valorar los recursos dedicados a impartir dicha formación.
- Llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de cumplimiento con el "Plan de Acción Preventiva" y con la programación de "Medidas correctoras y preventivas a adoptar", analizar las desviaciones detectadas y en su caso, adoptar las medidas encaminadas a subsanar dichas desviaciones.
- Realizar la investigación de los daños graves o importantes a la seguridad y salud de los trabajadores/as (investigación de accidentes y de enfermedades profesionales).
- Elaborar la "Memoria Anual del Servicio de Prevención",
- Realizar estudios específicos de Seguridad en el Trabajo.
- Realizar estudios específicos de Higiene Industrial (contaminantes físicos, químicos y biológicos).
- Estudios específicos de Ergonomía.
- Estudios específicos de Psicosociología Aplicada.
- Planificar las medidas de emergencias.

Artículo 39º. Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades:

Las partes firmantes del presente Convenio constituyen la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por diez miembros de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco de la representación sindical en los términos previstos en el artículo 44 del presente Convenio.

La Comisión de Igualdad asume como propios los acuerdos alcanzados en el capítulo Décimo del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería de 6 de mayo de 2015, (B.O.E. 21/05/2015), en materia de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como en lo establecido en su Anexo III en cuanto a la conducta en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Las partes se obligan a que en las relaciones laborales se mantenga el principio de

igualdad de trato y oportunidades, incluidas acciones positivas, en los ámbitos de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribución (misma retribución entre hombres y mujeres por la prestación de un trabajo de igual valor, art. 28 ET), así como para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por otra parte, se recomienda a las empresas de más de 200 trabajadores/as un plan de igualdad, conforme a lo establecido en los art. 47 a 51 del V ALEH.

El reglamento de esta comisión paritaria será el siguiente:

1º.- Composición de la Comisión de Igualdad Estatal del sector de Hostelería.

La comisión de Igualdad para el sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife tendrán idéntica composición que la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería.

2º.- Domicilio de la Comisión de Igualdad.

El domicilio de la Comisión de Igualdad es el mismo de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería, en cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo. Las partes acuerdan establecer la secretaría de la comisión en el domicilio de ASHOTEL, Rambla de Santa Cruz 147, 1º, Santa Cruz de Tenerife.

3º.- Presidencia y Secretaría de la Comisión de Igualdad.

El mandato de la Presidencia y Secretaría coincidirá con el año natural, renovándose cada año de manera que si la Presidencia es ostentada por representante sindical, la Secretaría la ocupará representante empresarial, y viceversa.

El criterio y la asignación coincidirán con el de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

4º.- Convocatoria de las sesiones de la Comisión de Igualdad:

Con carácter ordinario se celebrará una reunión trimestral.

Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro de los miembros de la Comisión. La sesión en este caso se celebrará en el término de quince días hábiles.

5º.- Desarrollo de las sesiones de la Comisión de Igualdad:

De las reuniones celebradas se levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y en su caso las posiciones de las partes.

En caso de imposibilidad de asistencia a las sesiones, los miembros de la Comisión podrán ser representados por otro miembro de la misma, mediante escrito a la Presidencia.

Igualmente podrá ser sustituido por otra persona que sea miembro de la Comisión Paritaria del presente Convenio de su propia organización.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de sus miembros, debiendo ser ratificados por la Comisión Paritaria del ALEH, adquiriendo efecto y validez cuando se produzca dicha ratificación.

Los miembros de la Comisión de Igualdad, así como las asesoras y los asesores que intervengan, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos presentados por las partes. En todo caso, ningún tipo de documento presentado por las partes a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6º.- Funciones de la Comisión de Igualdad:

Son funciones de la Comisión de Igualdad, asumir y ejercer específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del presente Convenio sobre materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Realizar el seguimiento de la aplicación sobre medidas de igualdad previstas en el presente Convenio, así como de los planes de igualdad en las empresas del sector de hostelería. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de las empresas respecto a los planes de igualdad. Anualmente se realizará una memoria en la que se recoja el balance de este seguimiento.

- Realizar el seguimiento de la negociación y aplicación de los planes de igualdad en las empresas. A tal efecto se podrá recabar copia del plan de igualdad de cada empresa, así como información de su aplicación.

- Informar sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como sobre elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad, a las empresas y representaciones legales de los trabajadores/as que lo soliciten a través de alguna de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio.

- Elaborar estudios sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.

- Proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora en el contenido del presente Convenio.

- Recabar de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas del sector de Hostelería.

- Informar y divulgar al sector cuantas iniciativas y medidas se adopten al efecto en el seno de la presente Comisión de Igualdad, así como organizar jornadas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de hostelería cuando se crea necesario por esta Comisión, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.

- En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto, se podrá acudir a esta Comisión de Igualdad, al objeto de propiciar su mediación. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución de conflictos ante el Tribunal Laboral Canario o los servicios de ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias competentes en estas materias.

7º.- Adaptación y modificación del Reglamento:

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las representaciones empresariales y sindicales componentes de la Comisión de Igualdad, y mediante el acuerdo unánime de las mismas.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO

Artículo 40º. Formación Profesional.

Las partes constituyen una Comisión paritaria de control y fomento de la Formación profesional y ocupacional de 10 miembros, siendo los integrantes por la parte sindical los representantes designados conforme al artículo 44, contando con la incorporación de asesores cuando las partes lo consideren oportuno. Igualmente, y en caso de ausencia de alguno de los miembros de la Comisión, este podrá delegar en cualquiera de los asistentes miembros de la Comisión. Para el cumplimiento de las funciones y objetivos regulados en el Acuerdo Laboral de Ámbito estatal de Hostelería, y para el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de Formación Profesional en el artículo 2 de la Ley 3/2012 y disposiciones que la desarrollen.

La Comisión Paritaria de Formación se reunirá al menos una vez al semestre, aunque podrá convocarse extraordinariamente las veces que sean necesarias y contará con un Presidente y un Secretario que serán nombrados en el seno de la Comisión, garantizándose que cada uno de los cargos recaiga en una de las partes, empresarial y sindical. Así mismo estos cargos serán rotativos anualmente entre las organizaciones firmantes del presente Convenio.

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

Las partes convienen el siguiente Reglamento para el funcionamiento de la Comisión Paritaria de seguimiento de la Formación Continua.

- Normas de Funcionamiento y Régimen Interno:
- Primera: Esta Comisión Paritaria de la Formación Profesional se constituye por el interés entre la parte empresarial y sindical de los planes de formación subvencionados que se impartan en la provincia de Santa Cruz de Tenerife al objeto de formar a trabajadores/as en el sector de hostelería.

Serán principios a tener en cuenta por esta Comisión al tiempo que desarrollar la actividad que justifica su constitución los siguientes:

- Información de las acciones y actividades a realizar
- Seguimiento del desarrollo de las actividades.

- Segunda: Esta Comisión Paritaria de Seguimiento de la Formación Profesional velará por que las acciones formativas proporcionen a los trabajadores/as participantes un mayor nivel de cualificación profesional, y ello al objeto de promover su desarrollo profesional y personal, a la vez que para contribuir a la mejora de la competitividad de la empresa de la que forma parte.

A la finalización de cada plan de formación se deberá aportar a la Comisión un informe comprensivo que refleje el alcance de la formación impartida.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de Formación con el objeto de fomentar el estudio y seguimiento de la Formación profesional . Los miembros de esta Comisión en representación de los trabajadores/as han de ser necesariamente los integrantes del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

A los cursos de formación profesional puestos en funcionamiento, de acuerdo la representación unitaria con la empresa, la asistencia será obligatoria, corriendo a cargo de la empresa las horas empleadas en los mismos, si éstas coinciden con la jornada de trabajo del trabajador/a y a cargo del trabajador/a en un 50% y en otro 50% a cargo de la empresa en reducción de jornada cuando los cursos se realicen fuera del horario de trabajo. Cuando no coincidan con las jornadas, la asistencia a cursos de formación será opcional del trabajador/a.

No obstante, cuando el trabajador/a realice cursos de formación de forma voluntaria no será de aplicación lo expuesto en el párrafo anterior.

En relación a los derechos de información de la representación legal de los trabajadores/as se estará a lo establecido legal o convencionalmente.

En concepto de ayuda a la formación, y con el fin de alcanzar una mejor calidad mediante el desarrollo de la formación profesional, se establece una Ayuda de Formación, de carácter extrasalarial, por asistencia a cursos de formación de 80 o más horas y de contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo. La citada ayuda se establece en 120 € y se abonará al final del curso y previa justificación de la asistencia.

Los/as trabajadores/as afectados/as por la aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un permiso anual de formación para cursos vinculados a su puesto de trabajo que se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, en los términos previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual forma, y tal como recoge el citado artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a elegir turno de trabajo cuando está instaurado el trabajo a turnos en su departamento; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos de formación profesional.

La empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores/as los datos del personal que se encuentra realizando prácticas en el centro de trabajo, indicando el tipo de prácticas a realizar y la escuela de formación de procedencia.

Artículo 41.- Observatorio por el empleo, la calidad y la competitividad.

Las partes constituyen el observatorio por el empleo, la calidad y la competitividad en el sector de la hostelería que estará integrada por diez miembros de forma paritaria, siendo los cinco integrantes por la parte sindical los representantes designados conforme al artículo 45, del presente Convenio.

La citada comisión se reunirá trimestralmente para analizar la evolución del empleo y

la competitividad de las empresas analizando los diferentes indicadores publicados mensualmente por el I.N.E., (visitantes, pernoctaciones, índice de precios hoteleros, rentabilidad económica de la habitación disponible y ocupada y el empleo), con objeto de instar a que las plantillas de las empresas se ajusten a las necesidades de un servicios de calidad en el servicio y las empresas sean competitivas para mantener su actividad y con ello los puestos de trabajo.

Las partes se comprometen a fomentar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo en el sector de la Hostelería mediante la transformación de los contratos temporales en contratos fijos y el mantenimiento del empleo, fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de Empresas de Trabajo Temporal.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 42º. De los Sindicatos.

Los empresarios/as respetarán el derecho a todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación a actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de la suficiente y apreciable afiliación con el fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean plantilla superior a 100 trabajadores/as existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En las empresas o centros de trabajo de más de 150 trabajadores/as y menos de 250, computados en la media de los doce meses anteriores a las Elecciones Sindicales celebradas en la empresa o centro de trabajo, los sindicatos que hayan obtenido el 30% de los votos en la elección al comité de empresa, su sección sindical estará representada por un delegado sindical con los derechos y garantías del artículo 10 de la Ley orgánica de Libertad Sindical. En las empresas y centros de más de 250 y menos de 750 trabajadores/as, la sección sindical que haya obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de empresa estará representada por un delegado sindical con los derechos y garantías del referido artículo 10. Se tendrán en cuenta como válidos a efectos de establecer el porcentaje requerido para el nombramiento del Delegado/a Sindical los votos en blanco, no así los votos nulos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será

preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El Delegado Sindical tendrá las siguientes funciones:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados 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.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laborales con voz pero sin voto en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a su disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley y en el Convenio Colectivo estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa. Cuando no sean miembros del Comité de Empresa no podrán hacer uso de la acumulación de horas.

4.- Serán oídos por el empresario en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a los Sindicatos.

5.- Serán informados y oídos por el empresario con carácter previo:

a) Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados de los Sindicatos.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a 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, repartir propaganda Sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

8.- En materia de reunión, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa Legal Vigente.

9.- Los Delegados ceñirán su tarea a la realización de las funciones Sindicales que les sean propias.

10.- A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, éstos podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota Sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la

empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros en las que deba de ser transferida la correspondiente cantidad, las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias.

Las empresas comunicarán mensualmente al sindicato de referencia la fecha y la cuantía de lo transferido y el listado nominal de los afiliados al citado sindicato que han autorizado la detracción de la cuota mensual.

11.- Los Delegados/as Sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas Nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos en las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de dicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

12. El acceso de los representantes sindicales a la empresa, de conformidad con el artículo 9.1.c) de la LOLS, incluye la entrada en el comedor de personal en horario de comida por no perturbarse, en este caso, el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 43º. De los Comités de Empresas y Delegados de Personal

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los Delegados de Personal y Comités de Empresas las siguientes funciones:

A.- Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de la facturación, ocupación mensual, y la situación de producción y ventas en la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa, así como, en los términos del artículo 64.1.1º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, de los supuestos de subcontratación.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios. Asimismo se entregará copia de la memoria anual y cuentas que se remiten al Registro Mercantil.

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

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

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempo y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimientos de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del Estatuto 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 contratos 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 por supuestos de despidos.

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

6.- El empresario facilitará a requerimiento expreso de la representación unitaria el resumen de la jornada diaria de cada trabajador/a a efectos de conocer el cómputo de las horas extraordinarias.

e) En los términos del artículo 49.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as (R. Decreto Legislativo 1/1995), el trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores/as, o bien que el trabajador/as no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

f) En los términos de los artículos 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y 14 del Reglamento (R. Decreto 47/1995), la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores/as sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

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 de usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos y capacitación de la empresa y los Organismos o Tribunales Competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar como reglamentariamente 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 e incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como Órgano Colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, d, 1 y 2 del punto A) del presente artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

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

2. Delegados de personal.- Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos interviniendo en cuantas cuestiones se suscitan en relación con las condiciones de trabajo del personal que representen y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda sobre el cumplimiento de las relativas a Higiene y Seguridad del Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 44. Garantías. Prácticas antisindicales. Disposición General.

Garantías:

a) Ningún miembro de Comités de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación 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, aparte del interesado , el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca en el supuesto, se hallará 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 causa tecnológica o económica.

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

c) Podrá 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, comunicando todo ello previamente al empresario, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma Legal Vigente al efecto.

d) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas retribuidas de 15 horas en empresas de hasta 100 trabajadores/as, 20 horas de 101 a 250 trabajadores/as, 30 horas de 251 a 500 trabajadores/as, y 35 horas de 501 a 750 trabajadores/as. Dicha reserva de horas podrá ser mejorada por acuerdo de la empresa.

Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. En el caso de que no sean utilizadas en el mes en curso, salvo acuerdo expreso con la empresa, no podrán ser acumuladas para meses posteriores. La cesión de horas deberá ser comunicada a la empresa por escrito con la firma de los/as delegados/as que proceden a tal acumulación y será efectiva hasta que se produzca comunicación contraria por cualquiera de los firmantes, en cuyo caso cesará dicha cesión.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal que hagan uso de tal acumulación procurarán moderar las ausencias de manera que no se produzcan perturbaciones en el proceso productivo de la empresa.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o componentes de Comisiones negociadoras de Convenio Colectivo en los que se han aceptado y por lo que se refiere a la celebración de sesiones Oficiales a través de las cuales transcurran tales Negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de Negociación Colectiva referido.

Sin rebasar el máximo Legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con el fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as, se pacta expresamente que los miembros del comité de empresa tendrán un crédito de dos horas más al mes sobre la cuantía fijada del apartado d) del presente artículo. La regulación de este crédito horario adicional será la siguiente:

a) Corresponderá fijar el uso y la acumulación, en el seno del centro de trabajo, del citado crédito horario a los órganos competentes del sindicato por el que se presentó el o los miembros del comité a las elecciones sindicales.
b) Para el supuesto de miembros de comité de empresa que no se hayan presentado bajo siglas sindicales, este crédito añadido no será de aplicación.

En estas empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores/as. Asimismo, se pondrá a disposición de los Comités de Empresas y Delegados de Personal tablones de anuncios.

Artículo 45º. Cotización.

Las empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones que están legalmente preceptuadas entregando los modelos de cotización del TC-1 y TC-2 a los Comités de Empresas y Delegados de Personal y exponiendo ejemplares de los mismos en el tablón de anuncios para información general, una vez se hayan cumplimentado los trámites para su cotización.

CAPÍTULO X. ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN

Artículo 46º. Seguro de Vida e Incapacidad Permanente.

Las empresas suscribirán con una compañía de seguros, una póliza de seguro colectivo de vida para todo el personal, que garantice a los herederos legales o persona que el trabajador/a designe específicamente, un capital por una sola vez de quince mil euros si aconteciera el fallecimiento de éste por cualquier causa antes de producirse su jubilación.

En el caso de no concertarse seguro por parte de la empresa, ésta asumirá las indemnizaciones contenidas en este artículo.

Igualmente, percibirá el trabajador/a por una sola vez la misma cantidad en caso de declararse por los organismos laborales correspondientes, alguna de las incapacidades que se dicen, cualquiera que sea la causa que origine las mismas: Incapacidad permanente en los grados de: Gran Invalidez, Absoluta para todo trabajo y de Total (o Total cualificada) para la profesión habitual, en los términos definidos por la Seguridad Social.

El seguro de vida a que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador/a de la póliza del seguro sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Los/as trabajadores/as/as fijos/as discontinuos han de estar incluidos en la póliza del seguro de vida e incapacidad establecida en el presente artículo y permanecer en ella durante su periodo de inactividad.

Artículo 47º. Manutención y Alojamiento.

1. Manutención: todo trabajador/a afecto a este Convenio, tendrá derecho a efectuar sus comidas en la empresa. Con carácter general, la valoración del coste medio de la manutención para aquellos trabajadores/as que hagan uso del servicio de comedor, queda fijada en 222 euros anuales, que se prorratearán en 12 mensualidades del año a razón de 18,50 euros mensuales. La empresa sólo practicará la deducción que corresponde por la cotización del trabajador/a al régimen general de la Seguridad Social.

Por todo ello el personal que no efectúe sus comidas en el centro, no podrá reclamar por este concepto compensación alguna, por entenderse incluido en los salarios garantizados del artículo 31. Se entiende que este artículo obliga solamente a aquellas empresas que no hayan estado excluidas de esta obligación por disposiciones ya en desuso o derogadas. El personal de los Apartamentos y Residencias no tendrán este derecho al no tener establecidas manutención.

En los casos en que corresponde la manutención, ésta se ajustará a lo siguiente:

a) El Comité de Empresa vigilará que esta manutención sea sana, abundante y variada.

b) Para consolidar la igualdad entre los trabajadores/as, el comedor será común y la comida única.

2. Alojamiento: Desaparece y se deja sin efecto la obligatoriedad de alojamiento del

trabajador/a en el establecimiento hotelero de la empresa. No obstante se mantendrá el derecho para los casos que existan como una garantía "ad personam" y por las mismas causas y condiciones que lo habían otorgado.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.- Régimen Especial Colectividades.

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, fábricas, centros de enseñanza, centros sanitarios, etcétera. Se acuerdan las siguientes excepciones en la aplicación del presente convenio en el sector de colectividades, entendiendo que en todo lo demás continúa siendo de aplicación lo que en el presente convenio se establece:

1).- Quedan excluidos por la naturaleza de la actividad de la obligación de cumplir el límite del 20% de fijos discontinuos previsto en el artículo 35 del y del periodo mínimo de actividad garantizado señalado en el mismo artículo, que para las empresas de colectividades será el que en cada momento tenga el periodo escolar.

2).- La garantía para el personal fijo discontinuo de un periodo de actividad de nueve meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas establecido en el articulo 35, no será de aplicación a aquellas empresas de restauración de colectividades cuyos trabajadores/as desempeñen su actividad principal directa o indirectamente en los centros escolares, donde no existirá periodo mínimo garantizado.

3).- El tope previsto en el articulo 12 en virtud del cual los contratos de fijos discontinuos solo podrán realizarse en un numero no superior al 20% del total de la plantilla de la empresa en el año inmediatamente anterior a la formalización del contrato, no será de aplicación a aquellos centros de trabajo de colectividades cuya actividad esté sujeta directa o indirectamente al calendario escolar.

4).- Respecto a la regulación de las vacaciones y festivos que contempla el artículo 25 del Convenio, no se aplicara al personal de colectividades, cuya actividad esta sujeta directa o indirectamente a Calendario Escolar.

Para este personal el disfrute de vacaciones será de treinta días de vacaciones anuales o la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado dentro del periodo escolar.

Respecto de los festivos, el personal de las empresas de colectividades cuya actividad esta sujeta directa o indirectamente a Calendario Escolar, tendrá derecho al disfrute de tantos días festivos como recaigan dentro del periodo del curso escolar y, por tanto, no cobraran bolsa de vacaciones.

Se respetara, la bolsa de vacaciones y el sistema de no descansar los días festivos, a

aquellos trabajadores/as que indirectamente al periodo escolar, vinieran cobrando la bolsa de vacaciones a la firma del presente anexo.

Al comienzo de cada curso escolar se determinaran el numero de días de vacaciones en proporción a la duración del periodo escolar, así como el numero de días festivos que, atendiendo al calendario laboral (Fiestas nacionales, autonómicas y locales), recayesen durante el curso escolar de que se trate en descanso semanal o periodo vacacional escolar.

Una vez determinado el número de días de vacaciones y de festivos que recayesen en descanso semanal o periodo vacacional escolar, el número de días resultante de la suma de ambos, se disfrutaran por cada trabajador/a de la siguiente forma:

En varios periodos coincidiendo con las vacaciones escolares de Navidad, semana anta, carnaval, y cualesquiera otros días que por ser "colectivo" según el calendario escolar, se encuentre cerrado el centro.

Al final del curso escolar, si el trabajador/a hubiere descansado un numero de días superior al que según el calculo inicial le correspondía, se procederá a su regularización mediante detracción en su liquidación, no procediendo esta cuando el numero de días disfrutados de mas no supere el numero de dos.

Si superare el número de dos se descontaran el tercer día y siguientes. Si el trabajador/a hubiere estado de baja médica en algún momento durante el curso escolar, excluyendo IT por accidente de trabajo, se descontaran todos los días disfrutados de mas y ello aunque estos no superen los dos días anteriormente citados.

Disposición Final Segunda.- Procedimiento de inaplicación del convenio.

Las partes convienen que, si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, alguna empresa, de las zonas de referencia de la presente Disposición Final, plantea acometer medidas de movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, expedientes de regulación de suspensión de contratos o reducción de jornada, despidos colectivos o inaplicación de las materias enumeradas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as y reguladas en este Convenio, o en los pactos salariales derivados del mismo, la empresa y la representación legal de los trabajadores/as/as deberán cumplir los siguientes trámites:

1°.- La empresa presentará a la Representación Legal de los Trabajadores/as la documentación correspondiente y las medidas que pretende aplicar, abriendo el periodo de consultas legalmente regulado, que no será inferior a quince días, a contar desde la entrega de la citada documentación.

2°.- Las partes deberán negociar de buena fe y tratarán de llegar a un acuerdo en los asuntos planteados.

3°.- En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes deberá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del presente Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada.

En el plazo indicado, la citada Comisión Paritaria oirá a las partes, recabará, en su caso, más documentación y, por unanimidad, emitirá un laudo que resuelva el conflicto planteado.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2015

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	1.213,75 €	1.198,09 €	1.163,86 €	1.111,16 €	1.032,74 €	947,49 €
GRUPO II	1.162,47 €	1.127,52 €	1.111,04 €	1.032,74 €	997,12 €	906,17 €
GRUPO III	1.095,45 €	1.071,22 €	1.045,55 €	997,12 €	972,86 €	906,17 €
GRUPO IV	1.035,61 €	1.019,93 €	999,95 €	972,86 €	931,56 €	871,49 €
GRUPO V	930,11 €	930,11 €	930,11 €	930,11 €	920,13 €	871,49 €

Grupo IV: Los menores de 18 años percibirán el salario mínimo interprofesional vigente, así como un plus de transporte de 920,90 €

TABLAS DE ANTIGÜEDAD 2015

(ESTABLECER LA REVISIÓN SALARIAL DEL 1,75% SOBRE 2014)

Tablas de antigüedad 2015-2016

A LOS 3 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	34,31 €	33,83 €	32,81 €	30,89 €	28,88 €	27,10 €
GRUPO II	32,78 €	31,71 €	30,89 €	28,90 €	27,83 €	25,88 €
GRUPO III	30,82 €	30,05 €	29,29 €	27,83 €	27,10 €	25,88 €
GRUPO IV	28,99 €	28,52 €	27,92 €	27,10 €	25,88 €	24,83 €
GRUPO V	25,84 €	25,84 €	25,84 €	25,84 €	25,53 €	24,83 €

A LOS 6 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	91,46 €	90,21 €	87,49 €	83,29 €	77,06 €	72,30 €
GRUPO II	87,38 €	84,61 €	83,29 €	77,06 €	74,21 €	69,01 €
GRUPO III	82,04 €	80,12 €	78,07 €	74,21 €	72,30 €	69,01 €
GRUPO IV	76,92 €	76,03 €	74,43 €	72,30 €	69,01 €	66,20 €
GRUPO V	68,89 €	68,89 €	68,89 €	68,89 €	68,07 €	66,20 €

A LOS 9 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	182,94 €	180,42 €	174,99 €	166,60 €	154,09 €	146,43 €
GRUPO II	174,74 €	169,20 €	166,60 €	154,09 €	148,44 €	138,01 €
GRUPO III	164,09 €	160,24 €	156,14 €	148,44 €	146,43 €	138,01 €
GRUPO IV	154,55 €	152,06 €	148,90 €	146,43 €	138,01 €	132,39 €
GRUPO V	137,75 €	137,75 €	137,75 €	137,75 €	136,15 €	132,39 €

A LOS 14 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	274,20 €	270,52 €	262,47 €	250,08 €	231,63 €	217,58 €
GRUPO II	262,13 €	253,93 €	250,08 €	231,63 €	223,25 €	207,84 €
GRUPO III	246,39 €	240,68 €	234,84 €	223,25 €	217,58 €	207,84 €
GRUPO IV	232,34 €	228,62 €	223,92 €	217,58 €	207,84 €	202,48 €
GRUPO V	207,50 €	207,50 €	207,50 €	207,50 €	207,50 €	202,48 €

A LOS 19 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	398,88 €	393,50 €	381,72 €	363,63 €	336,67 €	316,12 €
GRUPO II	381,24 €	369,24 €	363,63 €	336,67 €	324,43 €	301,90 €

GRUPO III	358,22 €	349,89 €	341,08 €	324,43 €	305,94 €	301,90 €
GRUPO IV	337,65 €	332,25 €	325,40 €	316,12 €	301,90 €	294,07 €
GRUPO V	301,42 €	301,42 €	301,42 €	301,42 €	301,42 €	294,07 €

A LOS 24 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	471,60 €	465,22 €	451,29 €	429,85 €	397,95 €	373,56 €
GRUPO II	450,73 €	436,52 €	429,87 €	397,94 €	383,45 €	356,76 €
GRUPO III	423,46 €	413,61 €	403,14 €	383,45 €	373,55 €	356,76 €
GRUPO IV	399,09 €	392,71 €	384,60 €	373,56 €	356,76 €	347,57 €
GRUPO V	356,16 €	356,16 €	356,16 €	356,16 €	356,16 €	347,57 €

GALA NAVIDAD:	148,25 €	CADA UNA
BOLSA DE VACACIONES:	30 Días	1.162,32 €
	39 Días	581,17 €
	44 Días	581,17 €
	48 Días	290,58 €
NATALIDAD	73,00 €	
LAVADO:	12,51 €	
CALZADO:	12,51 €	

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES:

1. Plus de transporte

Trabajadores/as incluidos en las clasificaciones de establecimientos 1º al 5º, 710,18 € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año a 59,18€/mes.

Trabajadores/as incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 1ª, 2ª y 3ª, 1.065,28 € anuales, que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año a 88,17 €/mes.

Trabajadores/as incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 4ª y 5ª, 1.119,89 € anuales, que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año a 93,32 €/mes.

2. Desgaste de útiles y herramientas

Las empresas facilitarán a los trabajadores/as los útiles y herramientas precisos para el desarrollo del trabajo en la misma. Si algún trabajador/a quisiera aportar los de su propiedad, deberá obtener un permiso escrito de la empresa y, en tal caso, se le abonará la cantidad de 6,45€ mensuales en concepto de desgaste en el período 2015-2016 (hasta 30/06/2016).

ANEXO II: CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS

- CLASIFICACIÓN I

- Club Privado de 1ª.
- Tablados Flamencos de lujo.
- Campos de Golf.
- Casinos y S. de Juegos de 1ª.
- Restaurantes de 5 Tenedores.
- Salas de Fiestas de Lujo.
- Café Bares de Lujo.
- Salas de Baile de Lujo.
- Hoteles de 5 Estrellas.
- Hoteles Rcia. de 5 Estrellas.
- Camping de Lujo.
- Ambigús de 1ª.
- Tablados Flamencos de 1ª.
- Restaurantes de 4 Tenedores.
- Salas de Fiestas de 1ª.
- Salas de Baile de 1ª.
- Hoteles de 4 Estrellas.
- Hoteles Rcia. de 4 Estrellas.
- Hoteles Aptos. de 4 Estrellas.
- Hostales Rcia. de 4 Estrellas.
- Casinos de 1ª.
- Aptos. Extrahoteleros de 4 llaves
- Camping de 1ª.

- CLASIFICACIÓN II

- Café Bar de 1ª.
- Cafetería de 3 Tazas.
- Salas de Baile de 2ª.
- Casinos y S. de Juego de 2ª.
- Tablados Flamencos de 2ª.
- Clubes Privados de 2ª.
- Salas de Fiestas de 2ª.
- Camping de 2ª.
- Catering
- Colectividades.
- Hoteles de 3 Estrellas.
- Hoteles Aptos. de 3 Estrellas.

- CLASIFICACIÓN III

- Salas de Billar con Consumición.
- Ambigús de 2ª.
- Salas de Baile de 3ª.
- Tablados Flamencos de 3ª.
- Clubes Privados de 3ª.
- Camping de 3ª.
- Hotel Residencia. de 3 Estrellas.
- Residencia. Aptos. de 3 Estrellas.
- Aptos. Extrahoteleros de 3 llaves.
- Hoteles de 2 Estrellas.
- Moteles de 2 Estrellas.
- Casinos y S. de Juego de 3ª.
- Ciudades de Vacaciones de 2 Estrellas.

- **CLASIFICACIÓN IV**

- Ciudades de Vacaciones de 1 Estrella.
- Pensiones de 3 Estrellas.
- Moteles de 1 Estrella.
- Hoteles Residencia. de 2 Estrellas.
- Hoteles Aptos. de 2 Estrellas.
- Residencia. Aptos. de 2 Estrellas.
- Aptos. Extrahoteleros de 2 llaves.

- **CLASIFICACIÓN V**

- Restaurantes de 3 Tenedores.
- Café - Bares de 2ª.
- Cafeterías de 2 Tazas.
- Casinos de 4ª.
- Aptos. Extrahoteleros 1 Llave.
- Hoteles - Residencia. de 1 Estrella.
- Hoteles - Aptos. de 1 Estrella.
- Residencia. - Aptos. de 1 Estrella.
- Hoteles de 1 Estrella.
- Hostales de 2 y 1 Estrella.
- Hostales - Residencias. de 2 y 1 Estrella.
- Pensiones de 2 y 1 Estrella.
- Fondas y Casas de Huéspedes.
- Salas de Billar sin consumición.
- Ambigús de 3ª.

- **CLASIFICACIÓN VI**

- Restaurantes de 2 Tenedores.
- Cafés - Bares de 3ª.
- Cafeterías de 1 Taza.
- Restaurantes de 1 Tenedor.
- Cafés - Bares de 4ª.
- Tabernas y Bodegones

ANEXO III.- GRUPOS SALARIALES – NIVELES RETRIBUTIVOS.

- GRUPO I.

- Jefe/a de Recepción.
- Jefe/a de Cocina.
- Jefe/a de Comedor.
- Primer/a Barman / Barwoman.
- Jefe/a de Compras.
- Primer/a Conserje de día.
- Contable General.
- Jefe/a de Sala.
- Gobernante/a.
- Primer/a Encargado/a de Cafetería.
- Primer/a Encargado/a de Mostrador de Cafés y Café - Bares.
- Jefe/a de Operaciones de Catering.
- Jefe/a de Salas de Catering.
- Supervisor/a de Catering.
- Supervisor/a de Explotaciones y Colectividades.
- Jefe/a de Secciones de Explotaciones y Colectividades.
- Titulados/as de Grado Medio y Superior.
- Técnicos/as o Universitario/a.

- GRUPO II.

- Encargado/a de Trabajo.
- Jefe/a de Compras Colectividades.
- Segundo/a Jefe/a de Recepción.
- Segundo/a Conserje de Día.
- Contable.
- Cajero/a General.
- Interventor/a.
- Segundo/a Jefe/a de Cocina.
- Segundo/a Jefe/a de Comedor.
- Mayordomo/a de Piso.
- Segundo/a Jefe/a de Salas.
- Segundo/a Barman / Barwoman.
- Repostero/a.
- Jefe/a de Equipo de Catering.
- Segundo/a Encargado/a de mostrador de Café - Bares.
- Segundo/a Encargado/a de Cafeterías.
- Segundo/a Jefe/a de Sección de Explotación y Colectividades.

- GRUPO III.

- Animador/a.
- Recepcionista.
- Jefe/a de Partida.
- Jefe/a de Sector.
- Segundo/a Encargado/a de Trabajos.
- Subgobernante/a.
- Encargado/a de Lencería y Lavadero.
- Oficial de Contabilidad.
- Secretario/a.
- Encargado/a de Economato y Bodega.
- Conserje de Noche.
- Tenedor/a de Cuentas de Clientes.
- Ayudantes de Conserjería.
- Capataz de Piscinas.
- Encargado/a de Salas de Billar.
- Oficial de Reposteros y Panadero.
- Relaciones Públicas.
- Conductor/a de 1ª.

- GRUPO IV .

- Encargado/a de Sauna o Masajista.
- Telefonista.
- Ayudante de Recepción.
- Vigilante de Noche.
- Cafetero/a.
- Bodeguero/a.
- Camarero/a de Comedor y Bares.
- Cocinero/a
- Sumillier/a.
- Mecánico Calefactor Ser. Auxiliares.
- Cajeros/as de Comedor, Bares o Facturistas.
- Dependientes de Cafeterías y Café - Bares.
- Planchista.
- Ordenanza de Salón.
- Jefe/a de Platería.
- Auxiliar de Oficina.
- Jardinero/a.
- Pincha-disco.
- Piscinero/a.
- Portero/a de Acceso.
- Portero/a de Coches.
- Portero/a de Servicios.

- Conductor/a de Segunda.
- Preparador/a de Catering.
- Monitor/a – Cuidador/a de colectividades
- Camarero/a de Pisos.
- Lavandero/a, Lencero/a, Costurero/a, Planchador/a.
- Valet de Chambre – Mozo de Habitaciones

- GRUPO V.

- Taquillero/a.
- Ayudante en General.
- Mozo/a de Piscinas.
- Mozos/as de Catering.
- Marmitón, Pinche de Cocina, Platero/a, Fregador/a.
- Botones.
- Limpiador/a.
- Mozo/a de Billar.
- Resto de Personal No Cualificado mayor de 18 años.

- GRUPO VI.

Todos los trabajadores/as/as no cualificados/as comprendidos entre los 16 y 18 años.

ANEXO IV. TABLA DE EQUIPARACIONES ESTABLECIDAS EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES RECOGIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO Y SU CORRESPONDENCIA CON EL ALEH (ACUERDO LABORAL ESTATAL DE HOSTELERÍA)

Las categorías profesionales, como dispone el art. 16 del vigente V ALEH y anexo I, se establecen en relación jerárquica en el oficio, ocupación o profesión, siendo el nivel salarial y demás condiciones retributivas que a cada una le corresponda el que en cada momento se determine en los convenios colectivos de ámbito inferior del sector de hostelería.

Esto es, las nuevas denominaciones de grupos y categorías no suponen, en ningún caso, modificación alguna en el actual nivel retributivo de cada trabajador/a, establecido tanto en el Convenio Colectivo como en los pactos salariales vigentes, debiendo éstos adaptar sus actuales nomenclaturas a las asimilaciones aquí pactadas y que se exponen en las siguientes tablas.

Equiparación de las Categorías Profesionales establecidas en el Convenio Provincial de Hostelería con las del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería

	ALEH V (BOE 22.05.2015)		CONVENIO COLECTIVO SC TFE	
AREA FUNCIONAL PRIMERA: RECEPCIÓN-CONSEJERÍA; RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN				
DEPARTAMENTO	**ALEH V**	**grupo profesional**	**CONVENIO PROVINCIAL HOSTELERÍA SC TFE**	**grupo salarial**
RECEPCION Y CONSERJERÍA	Jefe/a de recepcion	1	Jefe/a de recepción	1
	2º/2ª jefe/a de recepción	1	2º/2ª jefe/a de recepción	2
	Recepcionista	2	Recepcionista	3
	Telefonista	3	Telefonista	4
	Ayudante de recepción y/o conserjería	3	Ayudante de conserjería	3
			Ayudante de recepción	4
	Auxiliar de recepción y conserjería	4	Portero/a de acceso	4
			Portero/a de coches	4
			Portero/a de servicios	4
			Botones	5
	Primer conserje	1	Primer conserje de día	1
			Segundo conserje de día	2
	Conserje	2	Conserje de noche	3
RELACIONES PÚBLICAS	Relaciones Públicas	2	Relaciones Públicas	3
ADMINISTRACIÓN Y GESTION	Jefe/a de administración	1	Contable General	1
	Administrativo/a	2	Contable	2
			Cajero General	2
			Tenedor/a de cuentas de clientes	3
			Oficial de contabilidad	3
			Interventor/a	2
			Secretario/a	3
	Ayudante administrativo/a	3	Auxiliar de oficina	4

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO				
DEPARTAMENTO	**ALEH V**	**grupo profesional**	**CONVENIO PROVINCIAL HOSTELERÍA SC TFE**	**grupo salarial**
COCINA	Jefe/a de cocina	1	Jefe/a de cocina	1
	2º/2ª jefe/a de cocina	1	2º/2ª jefe/a de cocina	2
	Jefe/a de partida	2	Jefe/a de partida	3
	Cocinero/a	2	Cocinero	4
	Auxiliar de Cocina	4	Jefe/a de platería	4
	Repostero/a	2	Oficial de repostero y panadero	3
			Repostero	2
	Ayudante de cocina	3	Ayudante de cocina	5
			Cafetero/a	4
	Auxiliar de cocina	4	Marmitón, Pinche de Cocina, Platero/a, Fregador/a	5
ECONOMATO	Encargado/a de economato	2	Encargado de Economato y Bodega	3
			Bodeguero/a	4
	Ayudante de economato	3	Ayudante de economato	5
	Jefe/a de administración	1	Jefe/a de compras	1

AREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING				
DEPARTAMENTO	**ALEH V**	**grupo profesional**	**CONVENIO PROVINCIAL HOSTELERÍA SC TFE**	**grupo salarial**
RESTAURANTE Y BAR	Jefe/a de restaurante o sala	1	Jefe/a de sala;	1
			Jefe/a de comedor	1
			Primer encargado/a de mostrador de cafés y Café Bares	1
			Primer encargado/a de cafetería	1
	Segundo/a jefe/a de restaurante sala	1	Segundo/a jefe/a de restaurante sala	2
			Segundo/a Jefe/a de comedor	2
			Segundo encargado/a de mostrador de cafés y Café Bares	2
			Mayordomo de piso	2
	Jefe/a de sector	2	Jefe/a de sector	3
	Camarero/a	2	Camarero/a de comedor y bares	4

			Dependientes de Cafeterías y cafés-bares	4
			Planchista	4
	Barman/Barwoman	2	Primer barman/barwoman	1
			Segundo/a barman/barwoman	2
	Sumiller/a	2	Sumiller/a	4
	Ayudante de camarero/a	3	Ayudante de camarero/a	5
CATERING	Jefe/a de operaciones de catering	1	Jefe/a de operaciones de catering	1
	Jefe/a de sala de catering	2	Jefe/a de sala de catering	1
	Supervisor/a de catering	2	Supervisor/a de catering	1
	Conductor/a de equipo de catering	3	Jefe/a de equipo de catering	2
	Ayudante de equipo de catering	3	Ayudante de equipo de catering	5
	Preparador/a montador/a catering	3	Preparador/a de catering	4
	Auxiliar de preparador/a montador/a de catering	4	Mozos/as de catering	5
COLECTIVIDADES	Jefe/a de operaciones de catering	1	Jefe/a de secciones de explotaciones y colectividades	1
			Segundo/a Jefe/a de secciones de explotaciones y colectividades	2
	Supervisor/a de colectividades	2	Supervisor/a de explotaciones o colectividades	
	Monitor/a cuidador/a de colectividades	4	Monitor/a cuidador/a de colectividades	4
	Auxiliar de colectividades	4		
	Encargado/a de economato	2	Jefe/a de compras colectividades	2

AREA FUNCIONAL CUARTA: SERVICIO DE PISOS Y LIMPIEZA

DEPARTAMENTO	**ALEH V**	**grupo profesional**	**CONVENIO PROVINCIAL HOSTELERÍA SC TFE**	**grupo salarial**
PISOS Y LIMPIEZA	Gobernante/a o Encargado/a general	1	Gobernante/a	1
	Subgobernante/a o Encarcado/a de sección	1	Subgobernante/a	3
			Encargado/a de Lencería y Lavadero	3
	Camarero/a de piso	2	Camarero/a de piso	4
			Planchista	4
			Lavandero/a, Lenciero/a; Costurero/a, Planchador/a	4

	Auxiliar de pisos y limpieza	4	Valet de Chambre-Mozo de habitaciones	4
			Limpiador/a	5

AREA FUNCIONAL QUINTA: SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

DEPARTAMENTO	ALEH V	grupo profesional	CONVENIO PROVINCIAL HOSTELERÍA SC TFE	grupo salarial
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	Jefe/a de servicios de catering	1		
	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	2	Encargado de trabajo	2
	Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering, o de flota, ode instalaciones y edificios	2		
	Encargado/a de sección	2		
	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	3	Conductor/a de primera	3
			2ª Encargado de trabajo	3
			Conductor/a de segunda	4
			Piscinero	4
			Jardinero	4
			Mecánico calefactor	4
	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	4	Mozo de piscinas	5