TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERIA

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación.

Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.— El presente Convenio afectará a las empresas regidas por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, ubicadas en Segovia y Provincia y a cualquier otra que, sin estar regulada por este acuerdo, como actividad provincial desarrolle actividades propias de Hostelería, siendo asignadas al grupo de anexos del presente convenio que corresponda, así como a los trabajadores/as que presten servicios en las mismas.

Se incluyen en el sector de 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, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, 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, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa y similares, pubs, terrazas de veladores, quioscos, croisanterías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y «cybercafés» u otros servicios de ocio y esparcimiento.

federación de servicios

Art. 2.º Partes contratantes.— El presente Convenio se concierta, por una parte, entre la Agrupación Industrial de Hosteleros Segovianos y, por otra, la representación de los trabajadores/as del sector a través de las centrales Sindicales de U.G.T. y CC.OO.

La apertura de nuevos ámbitos negociales se comunicará a la Comisión Paritaria de este Convenio.

Art. 3.º Ámbito temporal y denuncia.— El presente Convenio cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia, entrará en vigor el día 1 de enero del año 2015 y su duración será de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2017.

Extinguido el plazo de vigencia del convenio éste se entenderá denunciado de forma automática, sin necesidad de comunicación entre las partes permaneciendo vigente todo su articulado, hasta tanto se firme un nuevo Convenio que sustituya al vencido.

Art. 4.º Derechos adquiridos.— En todo caso se respetarán las condiciones de todo tipo, más beneficiosas, concedidas por la empresa a todos o a alguno de sus trabajadores/as, que no sean incompatibles con las reguladas en el presente Convenio.

CAPITULO II

Jornada, descanso, fiestas abonables y vacaciones

Art. 5.º Jornada laboral.— La jornada anual de trabajo será para cada año de 1.792 horas, computándose la misma en jornadas de 40 horas semanales.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada

CCOO
federación de servicios

continuada, el tiempo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual entre empresario y trabajador/a así se tenga establecido.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas diarias de trabajo efectivo y, en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Anualmente se elaborará por la empresa un calendario, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con los mismos trabajadores, caso de no existir delegados de personal, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Podrá distribuirse de manera irregular la jornada a lo largo del año por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, con los mismos trabajadores, caso de no existir delegados de personal.

En defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Art. 6.º Cambios de horario.— Salvo causa excepcional, el empresario no podrá cambiar el horario y turnos establecidos de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as siguiendo, en todo caso, los trámites, plazos y efectos que se establecen en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Art. 7.º Descansos.— El descanso semanal de día y medio se fijará en cada empresa en base a un calendario de turnos rotativos para llevar a la práctica el descanso citado. El calendario se confeccionará entre el empresario y los representantes de los trabajadores/as y se hará público en la empresa con el fin de que cada trabajador/a conozca con suficiente antelación las fechas que le corresponde

CCOO federación de servicios

descansar. Se estima necesaria que la antelación en el conocimiento no sea inferior a un mes, salvo causa excepcional que habrá de ser puesta en conocimiento de los representantes del personal y del trabajador/a o trabajadores/as afectados, tan pronto como dicha causa excepcional fuera conocida.

Art. 8.º Fiestas abonables.— Las fiestas abonables y no recuperables, de ámbito nacional, local y autonómico, siempre que el trabajador/a tuviere que prestar servicio en cualquiera de dichos días, habrán de ser compensadas, bien como vacaciones continuadas con las que corresponden al trabajador/a, o bien disfrutadas de forma separada durante el mes siguiente a la celebración de dicha fiesta. También podrán compensarse como si de horas extraordinarias se tratase con un incremento del salario del 75%.

En caso de disfrute en fechas distintas a las de las fiestas, será en días en que habría correspondido trabajar, incluyendo en consecuencia, días que habría de corresponder de descanso.

Art. 9.º Vacaciones.— Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales ininterrumpidos de vacación al año. Los trabajadores/as que no contasen con un año de antigüedad disfrutarán de la parte proporcional correspondiente. Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del año natural no pudiendo ser compensadas en dinero.

En el supuesto de que un trabajador/a no disfrute las vacaciones en el tiempo legal, la empresa certificará por escrito antes del 31 de diciembre la deuda de las mismas, considerándolas como pendientes.

En el caso de que no pudieran ser disfrutadas de forma ininterrumpida, la empresa fijará de acuerdo con los trabajadores/as los períodos de vacaciones, siendo el representante legal de los mismos quien haga la propuesta de los turnos de disfrute previa consulta con aquéllos, pudiendo incluirse como período vacacional desde mayo hasta la primera quincena de octubre.

federación de servicios

Los trabajadores/as que tuvieren a su cargo hijos o cónyuges minusválidos, tendrán derecho preferente para la elección del turno de trabajo, vacaciones y descanso semanal.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Art. 10. Permisos y licencias.— Los trabajadores/as podrán ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por adopción y por el fallecimiento; accidente o enfermedad graves; hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, pudiéndose disfrutar mientras dure el supuesto sin tener que utilizarse forzosamente al inicio, debiendo comunicarse a la empresa para su conocimiento.

c) Un día por traslado del domicilio habitual y dos si el traslado se efectúa a otra provincia.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma legal o convencional en período determinado se estará a lo que se disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

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

f) Los trabajadores/as que tengan necesidad de asistir a consultas médicas de la Seguridad Social durante la jornada de trabajo, no perderán salario alguno siempre que preavisen al empresario de tal consulta y le acrediten *a posteriori* la hora de salida de la citada asistencia médica. Este derecho a no perder la retribución se limita a un máximo de 12 ausencias al año cuando se trate de acompañar a hijos menores de 18 años.

Habida cuenta de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, el trabajador/a podrá ser autorizado a faltar hasta un máximo de 5 días, según los casos.

g) Un día en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

h) Un día al año por asuntos propios, con preaviso de tres días, fuere cual fuere la duración de la jornada del trabajador y sin necesidad de justificación.

i) Un día en caso de bautizo o comunión de hijo/a.

Lo expuesto en este artículo será de aplicación igualmente cuando se trate de parejas de hecho, siempre que se acredite esta situación con certificado del Registro Municipal de Parejas de Hecho.

Art. 11. Festividad patronal.— Con el fin de celebrar la fiesta patronal del gremio de hostelería, ambas partes acuerdan declarar festivo el día que previamente se acuerde dentro del mes de julio.

federación de servicios

Art. 12. Maternidad.— La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

Art. 13. Lactancia, cuidado de hijos y parientes.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las/los trabajadora/es tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas para su disfrute en una sola vez, siendo el tiempo acumulado de 19 días.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

CCOO federación de servicios

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto mas abajo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la misma disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado (padres, hijos, hermanos) de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute aludidos serán resueltas por la

jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 14.- Violencia de Género.- De conformidad con lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Si la trabajadora se viera obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tuviera vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo si así los hubiere.

CAPITULO III

Condiciones económicas.

Art. 15. Conceptos retributivos.— Los conceptos retributivos de los trabajadores/as del sector de hostelería para el año 2015 son los que figuran en la tabla recogida en el anexo III, que supone un aumento de 0,5% sobre las tablas de 2014. Para el año 2016 se pacta un incremento de la tabla salarial de 2015 en el porcentaje de 1%, y que es la que figura en el Anexo IV, y, para el año 2017, se pacta un incremento de la tabla salarial de 2016 del 1,5%, que es la que figura en el Anexo V.

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a la actualización de salarios de acuerdo a los términos de los párrafos precedentes. La cláusula de revisión salarial recogida en el convenio anterior al de 2012, queda sin efecto en los años de vigencia del presente convenio.

CCOO federación de servicios

Art. 16. Gratificaciones extraordinarias.— Los trabajadores/as tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias, a razón de una mensualidad cada una de ellas sobre el salario garantizado, incrementado, en su caso, con el complemento personal por antigüedad. Las citadas pagas se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado y por doceavas partes, el 15 de julio y el 20 de diciembre.

Art. 17. Promoción por antigüedad.— Los trabajadores/as que vinieran percibiendo alguna cantidad por este concepto seguirán percibiéndola bajo la denominación de "Complemento Personal" y que permanece invariable, sin actualización alguna.

El importe de dicho complemento consistirá en las cantidades que en concepto de antigüedad se hubieran generado hasta el 11 de octubre de 1996, fecha de publicación del Convenio de 1996, conforme a las normas del Convenio anterior y según los porcentajes correspondientes aplicados a los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1995.

El/la trabajador/a que, a partir de octubre de 1996 cumpla 10 años de antigüedad en la empresa, cobrará en el mes en que se cumplan los 10 años aludidos, por una sola vez y sin que tenga carácter consolidable, una mensualidad de la retribución igual a la que percibiera en esa fecha. Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se podrá prorratear en 12 meses el importe de dicha mensualidad. Esto mismo será de aplicación en el supuesto de producirse una subrogación en la empresa.

Art. 18. Manutención.— Los trabajadores/as de hostelería con derecho a manutención, tendrán derecho al complemento bien sea en especie o en metálico. En este último caso el complemento citado ascenderá a la suma de 34,05 euros mensuales.

CCOO federación de servicios

Los trabajadores/as con derecho a manutención, con prestación en especie, que precisen de un régimen alimenticio especial prescrito mediante receta médica, tendrán derecho a que se les confeccione el menú adecuado.

Art. 19. Alojamiento.— Los trabajadores/as con derecho a alojamiento tendrán derecho a percibir como complemento sustitutorio, la cantidad de 11,34 euros mensuales.

Art. 20. Horas extraordinarias.— No se podrán realizar horas extraordinarias habitualmente. Si se podrán realizar horas extraordinarias cuando estén motivadas por razones estructurales o coyunturales, siempre que no proceda la contratación de nuevos trabajadores/as.

Cada hora de trabajo sobre la jornada normal, en cómputo semanal, se abonará con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, según la siguiente fórmula:

El resultado habrá de multiplicarse por 1,75.

$$\frac{\text{Salario base + Antig. + Compl. cotizable} \times 425}{1.792 \text{ horas anuales}}$$

El número de horas extras no podrá sobrepasar los límites que el Gobierno establezca en cada momento.

La prestación de horas extraordinarias será, de cualquier modo, voluntaria para el trabajador/a.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregándose copia del registro semanal al Comité de Empresa o Delegados del Personal y al trabajador/a afectado/a.

No podrán prestarse horas extraordinarias en periodos nocturnos.

Las empresas procederán a crear un puesto de trabajo por cada 150 horas extraordinarias mensuales realizadas por el conjunto de la plantilla.

federación de servicios

Art. 21. Plus de peligrosidad y penosidad.— Se mantiene el complemento del 20% del salario de convenio para aquellos trabajadores/as que desempeñan labores que hayan sido declaradas penosas o peligrosas o que lo sean en el futuro por el Orden Jurisdiccional Social.

CAPITULO IV

Conceptos extrasalariales

Art. 22. Ropa de trabajo.— Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria o, en su caso contrario, a su compensación en metálico.

Se entiende por ropa de trabajo anual:

— 1 Traje con pantalón/o falda y chaqueta.
— 1 Corbata o corbatín.
— 1 Chaleco o Chaqueta similar.
— 1 Pantalón/o falda.
— 2 Picos de cocinero o dos gorros.
— 1 Bata.
— 1 Cofia.
— 1 Guardapolvo.
— 2 Camisas.
— 2 Delantales.

Si se exigiere un determinado tipo de calzado, habrá de proporcionarse por la empresa.

Los trabajadores/as vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y su utilización será sólo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

Las empresas vendrán obligadas, respecto a las trabajadoras embarazadas, a proporcionarles un uniforme adecuado a su estado.

CAPITULO V

Mejoras salariales y sociales

Art. 23. Plus de idiomas.— Siempre que el trabajador/a sea requerido por la empresa para realizar funciones que impliquen conocimiento de idiomas extranjeros y curse estudios de aprendizaje de inglés, francés o alemán en una Academia de enseñanza legalizada, el empresario colaborará con el abono del 50% del coste de dicho aprendizaje previa presentación por parte del trabajador/a de la certificación que acredite la asistencia a dichos cursos.

Art. 24. Plus de intensidad de trabajo.— Podrá establecerse un plus consistente en 305,832 euros anuales, prorrateables en doce mensualidades para la categoría profesional de camarera de pisos en función de las tareas adicionales a las propias de su categoría que le sean encomendadas. Para la categoría de monitor de colectividades, se establece un plus de intensidad de trabajo en cuantía de 60,30 euros mensuales cuando se le encomienden tareas adicionales a las propias de su categoría. Si la jornada fuere a tiempo parcial, se abonará en proporción a la misma.

Art. 25. Ayuda para libros.— Se acuerda por las partes firmantes de este convenio el abono de 30 euros al año, pagadero en el mes de septiembre, a los trabajadores/as que acrediten la matriculación del hijo en el colegio y la factura de pago de libros correspondiente al curso escolar que corresponda.

Art. 26. Prestación por defunción.— Los empresarios afectados por el presente Convenio abonarán por una sola vez, a la viuda o viudo, hijos menores de 16 años y disminuidos psíquicos que vivan a expensas del trabajador/a fallecido en situación de servicio activo, tres mensualidades de su salario. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas las empresas.

federación de servicios

Asimismo se establece la prioridad de ingreso en la empresa donde trabajara el trabajador/a fallecido para el caso de que la viuda o los hijos del fallecido necesitaran un trabajo.

Art. 27. Prestación por incapacidad o muerte en accidente de trabajo.— Si como consecuencia de accidente laboral, el trabajador/a falleciere o se le declarare en situación de incapacidad permanente en grado de absoluta o total para la profesión habitual, la empresa, por sí o mediante la suscripción de una póliza de seguro, abonará al trabajador/a afectado o a sus herederos la cantidad de 25.000 euros.

Art. 28. Carné de manipulador.— Se establece la obligatoriedad de su obtención y revisión para el trabajador/a que desarrolle funciones que lo precisen.

En caso de que el trabajador/a precise de horas de trabajo para la obtención de dicho carné o para su renovación, éstas tendrán carácter de no recuperables. El coste de su obtención será de cuenta de la empresa.

Art. 29. Incapacidad temporal.— En caso de accidente de trabajo o de enfermedad común que requieran hospitalización, el trabajador/a afectado, siempre que reúna la cotización suficiente, percibirá, junto con la prestación de la seguridad social un complemento que sumado a aquella garantice la percepción del 100% de su salario, desde el primer día de la baja y mientras dure la aludida situación. Se hará efectiva a los trabajadores/as de temporada, eventuales o con contrato específico.

En el supuesto de enfermedad común que no requiera hospitalización, y siempre que reúna la cotización suficiente y se emita por el Servicio Público de Salud, al menos, un parte de confirmación, el trabajador/a percibirá el 100% de su salario desde el primer día de la baja, debiendo someterse al reconocimiento médico de empresa si así lo decidiera el empresario, perdiendo, en caso contrario, este derecho. Si no se cumplen estos requisitos, no se percibirá cantidad alguna por los días que haya durado la baja.

federación de servicios

Las empresas con más de 25 trabajadores/as fijos quedarán obligadas a intentar proporcionar al trabajador/a en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual un puesto de trabajo distinto, previa consulta a los representantes de los trabajadores/as. En ningún caso podrá existir más de un trabajador/a en esta situación, dentro de la misma empresa.

Art. 30. Excedencias.— A) Voluntaria: El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años, reservándose el primer año el puesto de trabajo siempre y cuando no se preste servicio en otra empresa de hostelería. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres y podrá ser disfrutada de forma fraccionada. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el

federación de servicios

empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

B) Forzosa: Se considerará forzosa cuando se conceda por elección o designación para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Este tipo de excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad.

Art. 31. Derecho del trabajador/a a ser oído.— Todo trabajador/a tendrá derecho a ser oído por sus superiores en los asuntos que le afecten por razón de su cargo, así como a informarse de su expediente personal, con la presencia de un representante de los trabajadores/as.

Art. 32. Salud laboral.— Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la observancia de la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral y Ley 12/2001, de 9 de julio.

El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de las empresas.

federación de servicios

La vigilancia de la salud se efectuara con carácter anual, teniendo todo el personal de las empresas derecho a un examen médico anual, incluyendo revisión ginecológica o urológica de conformidad con el trabajador/a durante el tiempo de trabajo y a cargo de ésta realizándose por el servicio de prevención y se relacionara con los riesgos del puesto de trabajo.

La realización de actividades de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la vigilancia de la salud, como el reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador/a.

Todas las empresas del. sector, estarán obligadas a tener realizada, actualizada y documentada la evaluación de Riesgos Laborales, el plan de prevención de riesgos y haber adoptado una forma de servicio de prevención de riesgos.

La formación a los trabajadores/as, que forma parte del plan de prevención, se efectuará mediante cursos de salud laboral sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo y serán impartidos por las organizaciones firmantes del convenio colectivo a través de un reparto del programa establecido por la comisión de seguridad y salud. La empresa deberá facilitar la asistencia a los cursos que se convoquen, incluso en horario laboral si fuese preciso.

En el caso de que el cargo de delegado de prevención coincida con el de delegado de personal, se le podrá ampliar el crédito horario hasta cinco horas más si ello fuere necesario.

La formación de los delegados, que forma parte del plan de prevención, se realizará mediante cursos de salud laboral sobre los riesgos de su empresa y sector. La formación será acreditada. Será impartida por las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo a través de un reparto del programa establecido por la comisión de seguridad y salud.

Ante la detección de un riesgo grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento y en cualquier empresa del sector, ya sea por el servicio de prevención, delegado de prevención o por

cualquier trabajador/a, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, de la operación o del puesto de trabajo, realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya comunicación a los mandos superiores, tanto verbal como por escrito, por parte de quien lo paraliza o por los representantes si les hubiere y las medidas de corrección del riesgo, así como poniéndolo en conocimiento de la autoridad laboral.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

federación de servicios

Art. 33. Nuevas tecnologías.— La implantación de nuevas tecnologías que innoven totalmente el sistema productivo de las empresas, será puesta previamente en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, a los efectos de una mejor planificación.

Igualmente los representantes de los trabajadores/as tendrán que ser consultados en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, materiales o materias primas que puedan tener alguna repercusión en la salud física o psíquica de los trabajadores/as.

La implantación de nuevas tecnologías no debe suponer la reducción de las plantillas. A este efecto se procurará la capacitación del personal mediante cursillos orientados a este fin. En el supuesto de que, a pesar de los cursillos de adaptación, algún trabajador/a no se adaptara a las nuevas tecnologías, la empresa procurará adaptarlo a otro puesto de trabajo, previa consulta a los representantes del personal.

Art. 34. Representación de los trabajadores/as.— En todas las empresas con menos de 6 trabajadores/as y a iniciativa de la mayoría de los mismos, podrá ser elegido un representante, que tendrá la consideración de interlocutor válido ante el empresario.

CAPITULO VI
Garantías sindicales

Art. 35. Derecho de reunión, comunicación y cobro de cuotas.— Las empresas respetarán el derecho de reunión de sus trabajadores/as y aceptarán la realización de asambleas dentro de sus recintos, sin perturbar el desenvolvimiento normal del trabajo. Asimismo podrán celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo en el recinto de la empresa, previa comunicación y autorización del empresario.

Las empresas facilitarán al Comité de Empresa y Delegados del Personal un lugar idóneo para la fijación del tablón de anuncios.

Del mismo modo, las empresas facilitarán a las Centrales Sindicales el cobro de la cuota de los trabajadores/as, bien sea a través de un cobrador o a través de los propios trabajadores/as.

Las empresas facilitarán información a los representantes de los trabajadores/as, en la materia referida a la contratación de trabajadores/as que se propusieran llevar a cabo.

Art. 36. Garantías sindicales.— Los miembros del Comité de Empresa o Delegado del Personal tendrán a su favor las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas muy graves, en el que serán citados, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados del Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores/as o en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se tratase del Comité, con libertad, sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado del Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

— Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas.

— De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas.

CCOO
federación de servicios

— De 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas.

— De 501 a 750 trabajadores/as: 35 horas.

— De 751 en adelante: 40 horas.

Podrán ser acumuladas las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados del Personal, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total.

CAPITULO VII

Período de prueba y contratación

Art. 37. Período de prueba.— Podrá fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba con la siguiente duración máxima:

Grupos del sistema de clasificación profesional del III ALEH	Contratos por tiempo indefinido fijos o fijos discontinuos	Contratos por tiempo determinado superiores a tres meses de duración	Contratos por tiempo determinado hasta tres meses de duración
1-5-9-13-16-17 2-3-6-7-10-11-14-18 4-8-12-15-19	90 días 60 días 45 días	75 días 45 días 30 días	60 días 30 días 15 días

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores regulado por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, tendrá un periodo de prueba de un año en todo caso.

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

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

Durante el período de prueba, podrá resolverse el contrato por cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.

CCOO federación de servicios

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo, salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, se podrá concertar un periodo de prueba con sujeción a los periodos anteriores. No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

Art. 38. Contratación.— Antes de iniciarse la relación laboral, el empresario se obliga a extender por escrito un contrato de trabajo al trabajador/a que ingrese en la empresa, en el que habrá de reflejarse:

— Fecha de inicio de la relación laboral.

— Categoría Profesional.

— Salario.

— Modalidad de contrato de trabajo que se formaliza.

El trabajador/a contratado/a podrá firmar en presencia de un representante de los trabajadores/as y habrá de serle entregado uno de los ejemplares del contrato. De no cumplirse este requisito en el plazo de cinco días a partir del inicio de la prestación de los servicios, se considerará contratado por tiempo indefinido

Art. 39. Modalidades de contratación.—

A) Fijo: Es aquel trabajador/a contratado/a por la empresa con carácter indefinido o sin contrato específico.

B) Trabajador eventual: Es aquel trabajador/a contratado/a por la empresa para realizar un trabajo excepcional o esporádico y por el plazo legalmente establecido en cada momento para este tipo de contratos. De conformidad con lo establecido en el

federación de servicios

artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores/as se fija la duración máxima de esta modalidad de contratación en doce meses en un período de dieciocho meses. Si al término del tiempo contratado y, eventualmente, su prórroga, el trabajador/a continuase prestando sus servicios adquirirá la condición de fijo de plantilla con efectos desde el momento de iniciación de los servicios.

A la terminación del contrato por expiración del tiempo pactado, el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de un día de salario, calculada conforme a la base de cotización, por cada mes de antigüedad.

C) Interino: Es aquel trabajador/a contratado por la empresa para cubrir expresamente la ausencia de un trabajador/a fijo en excedencia especial, enfermedad o situación análoga, cesando sin derecho a indemnización al producirse la incorporación del trabajador/a titular a quien suple. Si el trabajador/a fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la empresa podrá prescindir del trabajador/a interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto de trabajo, siempre que aquello constase por escrito. En otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo profesional.

En los contratos referidos en los puntos anteriores se hará constar el nombre del sustituido, la causa de la sustitución y el tiempo cierto o aproximado que habrá de durar ésta. El contrato deberá realizarse en un plazo máximo de quince días a contar desde la iniciación de los servicios. En caso contrario, el trabajador/a adquirirá la condición de fijo de plantilla.

D) Contratos especiales: son aquellos que se conciertan al amparo de disposiciones tendentes a la creación de empleo. Este tipo de contratos se regirá por sus normas específicas.

Art. 40. Contratos formativos.— Los contratos de formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años. El salario de los trabajadores/as contratados en virtud de esta modalidad será el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado efectivamente.

Los contratos en prácticas tendrán una duración máxima de dos años. La retribución de los trabajadores/as contratados en virtud de esta modalidad será el 60% y 75% el primero y segundo año respectivamente, del fijado en las tablas de este convenio para la categoría-grupo que se contrate.

Art. 41. Contrato de fijo-discontinuo.— El contrato fijo-discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la empresa pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales.

La fijeza y periodicidad de la prestación vendrá determinada siempre que se llevan a cabo los trabajos durante un período no inferior a nueve meses naturales dentro del período de un año y durante una jornada no inferior a seis ni superior a nueve horas.

Los trabajadores/as fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría profesional y según exija el volumen de actividad del centro de trabajo.

El llamamiento se efectuará por escrito de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador/a ha sido notificado. El trabajador/a deberá tener conocimiento de la convocatoria al menos con una semana de antelación al inicio de la prestación de servicios.

Todo ello sin perjuicio de lo que determine la legislación al efecto.

Art. 42. Cláusula de no discriminación. Las partes firmantes de esta convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y religión.

Art. 43. Ceses. En caso de contrataciones temporales, el empresario deberá comunicar al trabajador/a con una antelación mínima de quince días el cese en el trabajo debiendo acompañar a dicha comunicación la propuesta de liquidación de

federación de servicios

partes proporcionales de pagas extras y/o vacaciones. 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. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, la empresa estará obligada a abonar junto con la liquidación el importe de tantos días de salario como días falten de preaviso. En idéntico sentido, el trabajador/a que desee cesar al servicio de la empresa, deberá preavisar a ésta con el mismo plazo aludido, pudiendo, en caso de incumplimiento, descontar la empresa de la liquidación el importe de tantos días de salario como días falten para cumplir el aludido plazo.

CAPITULO VIII

Clasificación profesional

De acuerdo con el tercer acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 25 de febrero de 2008, se establece la nueva clasificación profesional.

Art. 44. Criterios generales.— El presente sistema de Clasificación Profesional, que sustituyó al establecido en la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería aprobada por la Orden del 28 de febrero de 1974, logra una más razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción y justa retribución de los trabajadores/as.

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo quedan clasificados en Grupos Profesionales.

Los criterios de definición de los Grupos y Categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su

equiparación al Grupo Profesional correspondiente según lo previsto en el presente Acuerdo. De igual modo, se asignará al trabajador/a una de las Categorías profesionales que se recogen en este Acuerdo.

Art. 45. Adaptación de los antiguos sistemas de clasificación profesional.— Se incorpora al presente texto la tabla o cuadro de correspondencias de las antiguas categorías profesionales de la extinta Ordenanza a los actuales Grupos Profesionales.

Art. 46. Factores de encuadramiento profesional.— En la clasificación de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del aludido Acuerdo al Grupo Profesional y, por consiguiente, la asignación de una categoría profesional se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los

federación de servicios

resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Art. 47. Sistema de clasificación profesional.— Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo serán clasificados en un Grupo Profesional, se les asignará una determinada Categoría Profesional y se les encuadrará en una determinada Área Funcional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales y las categorías profesionales a los que se refiere el presente Acuerdo son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional y el Área Funcional del presente Acuerdo cumplen las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

Art. 48. Áreas funcionales.— 1. Las Áreas Funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras serán encuadrados en las siguientes Áreas Funcionales:

Área primera: Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.

Área segunda: Cocina y Economato.

Área tercera: Restaurante, Sala, Bar y Similares.

Área cuarta: Pisos y Limpieza.

CCOO federación de servicios

Área quinta: Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Área sexta: Servicios Complementarios.

Las definiciones de las actividades de las Áreas Funcionales descritas a continuación tienen un carácter meramente enunciativo.

2. Actividades de las áreas funcionales:

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

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

Área funcional tercera: Servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.

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

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

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

Art. 49. Categorías profesionales.— Los trabajadores y trabajadoras serán asignados a una determinada Categoría Profesional, según cuál haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

federación de servicios

Las Categorías profesionales se establecen en relación jerárquica en el oficio o profesión, siendo el nivel retributivo que a cada una le corresponde el determinado o que se determine en los convenios colectivos.

La relación enunciativa de categorías profesionales dentro de cada Área Funcional es la siguiente:

a) Área funcional primera.— Recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión:

Recepción:

Jefe/a de recepción.

2.º/2.ª Jefe/a de recepción.

Recepcionista.

Telefonista.

Conserjería:

Primer/a conserje.

Conserje.

Ayudante de recepción y/o conserjería.

Auxiliar de recepción y conserjería.

Relaciones públicas:

Relaciones públicas.

Administración y gestión:

Jefe/a de administración.

Técnico/a de prevención de riesgos laborales.

Jefe/a comercial.

Comercial.

Administrativo/a.

Ayudante administrativo/a.

b) Área funcional segunda.— Cocina y economato:

Cocina:

Jefe/a de cocina.

2.º Jefe/a de cocina.

CCOO federación de servicios

Jefe/a de «catering».

Jefe/a de partida.

Cocinero/a.

Repostero/a.

Ayudante de cocina.

Auxiliar de cocina.

Economato:

Encargado/a de economato.

Ayudante de economato.

c) Área funcional tercera.— Restaurante, sala, bar y similares; pista para «catering»:

Restaurante y bar:

Jefe/a de restaurante o sala.

Segundo/a jefe/a de restaurante o sala.

Jefe/a de Sector.

Camarero/a.

Barman/Barwoman.

Sumiller/a.

Ayudante camarero/a.

Colectividades:

Supervisor de colectividades.

Monitor/a o cuidador/a de «colectividades».

Auxiliar de colectividades.

«Catering»:

Jefe/a de operaciones de «catering».

Jefe/a de sala de «catering».

Supervisor/a de «catering».

Conductor/a de equipo «catering».

Ayudante de equipo «catering».

Preparador/a montador/a «catering».

federación de servicios

Auxiliar de preparador/a montador/a «catering».

Restauración moderna:

Gerente de centro.

Supervisor/a de restauración moderna.

Preparador/a de restauración moderna.

Auxiliar de restauración moderna.

d) Área funcional cuarta.— Servicio de pisos y limpieza:

Pisos y limpieza:

Encargado/a general.

Encargado/a de sección.

Camarero/a de pisos.

Auxiliar de pisos y limpieza.

e) Área funcional quinta.— Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares:

«Catering», mantenimiento y servicios auxiliares:

Jefe/a de servicios de «catering».

Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares.

Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de «catering»; o de flota; o de instalaciones y edificios.

Encargado/a de sección.

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.

Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de «catering»; o de flota; o de instalaciones y edificios.

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.

f) Área funcional sexta.— Servicios complementarios:

Responsable de Servicio.

Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).

Especialista de Servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista,

federación de servicios

quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).

Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

Art. 50. Grupos profesionales.— Los Grupos Profesionales están determinados por aquellas Categorías que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen a la misma área funcional, y al tiempo, concurren sobre los mismos e idénticos factores de encuadramiento profesional, definidos en el artículo 45 del presente Convenio.

Se establecen en el presente Convenio, veintitrés Grupos Profesionales distintos:

A) <u>Grupos profesionales del Área funcional primera</u>.— Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión:

Grupo Profesional 1:

Jefe/a de recepción.

2.º/2.ª Jefe/a de recepción.

Jefe/a comercial.

Jefe/a de administración.

Primer/a conserje.

Grupo Profesional 2:

Recepcionista.

Conserje.

Administrativo/a.

Relaciones públicas.

Comercial.

Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales.

Grupo Profesional 3:

Ayudante de recepción y/o Conserjería.

Telefonista.

Ayudante administrativo/a.

CCOO federación de servicios

Grupo Profesional 4:.

Auxiliar de recepción y conserjería.

B) **Grupos profesionales del Área funcional segunda**.— Cocina y Economato:

Grupo Profesional 5:

Jefe/a de cocina.

Segundo/a jefe/a de cocina.

Jefe/a de «catering».

Grupo Profesional 6:

Jefe/a de partida.

Cocinero/a.

Repostero/a.

Encargado/a de economato.

Grupo Profesional 7:

Ayudante de cocina.

Ayudante de economato.

Grupo Profesional 8:

Auxiliar de cocina.

C) **Grupos profesionales del Área funcional tercera**.— Restaurante, Sala, Bar y Similares; Pista para «Catering»:

Grupo Profesional 9:

Jefe/a de restaurante o sala.

Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala.

Jefe/a de operaciones de «catering».

Gerente de centro.

Grupo Profesional 10:

Jefe/a de sector.

Camarero/a.

Barman/Barwoman.

Sumiller/a.

CCOO federación de servicios

Jefe/a de sala de «catering».

Supervisor/a de «catering».

Supervisor/a de colectividades.

Supervisor/a de restauración moderna.

Grupo Profesional 11:

Ayudante de camarero/a.

Preparador/a montador/a de «catering».

Conductor/a de equipo de «catering».

Ayudante de equipo de «catering».

Preparador/a de restauración moderna.

Grupo Profesional 12:

Monitor/a o cuidador/a de colectividades.

Auxiliar de colectividades.

Auxiliar de preparador/montador de «catering».

Auxiliar de restauración moderna.

d) **Grupos profesionales del Área funcional cuarta**.— Pisos y Limpieza:

Grupo Profesional 13:

Encargado/a general.

Encargado/a de sección.

Grupo Profesional 14:

Camarero/a de pisos.

Grupo Profesional 15:

Auxiliar de pisos y limpieza.

e) **Grupos profesionales del Área funcional quinta**.—Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares:

Grupo Profesional 16:

Jefe/a de servicios de «catering».

Grupo Profesional 17:

Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares.

CCOO federación de servicios

Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de «catering»; o de flota; o de instalaciones y edificios.

Encargado/a de sección.

Grupo Profesional 18:

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.

Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de «catering» (de flota y de instalaciones y edificios).

Grupo Profesional 19:

Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.

f) Grupos profesionales del Área funcional sexta.—Servicios Complementarios:

Grupo Profesional 20:

Responsable de servicio.

Grupo Profesional 21:

Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud).

Grupo Profesional 22:

Especialista de Servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).

Grupo Profesional 23:

Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)

Art. 51. Funciones básicas de la prestación laboral.— Las categorías profesionales previstas en el presente Acuerdo tendrán la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, de acuerdo con el Área Funcional en la que estén encuadradas.

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

a) Jefe/a de recepción: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción.

Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento.

Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

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

Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.

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

Elaborar las estrategias comerciales de la empresa.

Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales.

Dirigir la política de promoción.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

d) Jefe/a de administración: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas.

Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

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

Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería.

Colaborar y coordinar las tareas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

f) Recepcionista: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello.

Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción.

Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones.

Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados.

Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como, el cambio de moneda extranjera.

Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

g) Conserje: Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes.

Atender al cliente en los servicios propios de conserjería.

Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos.

Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados.

Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

h) Administrativo/a: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección.

Elaborar documentos de contabilidad.

Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación.

Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa.

Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores.

Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

i) Relaciones públicas: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos.

Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique.

Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición.

Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento.

Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

j) Comercial: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa.

Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de la política comercial del establecimiento.

Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa.

Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

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

l) Ayudante de recepción: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción ayudando al jefe/a de recepción y recepcionistas.

Colaborar en las tareas propias del recepcionista.

Realizar la atención al público en las tareas auxiliares de recepción.

Ejecutar labores sencillas de la recepción.

En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en

recepción bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue.

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

m) Ayudante de conserjería: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería ayudando al jefe de departamento y a los conserjes.

Asistir, informar y aconsejar a los clientes.

Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes.

Colaborar en las tareas de conserjería.

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

n) Telefonista: Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción.

Atender los servicios de telecomunicaciones.

Registrar y facturar las llamadas telefónicas.

Realizar las operaciones de fax, telex, correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

ñ) Ayudante administrativo/a: Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas.

Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su Área.

Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia.

Colaborar en las anotaciones contables.

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

o) Auxiliar de recepción y conserjería: Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, equipos y materiales de los establecimientos.

Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a éste.

CCOO federación de servicios

Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento.

Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería.

Vigilar las instalaciones y comunicar las incidencias al departamento correspondiente.

Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal.

Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de éstos, así como su vigilancia y custodia.

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

a) Jefe/a de cocina: Realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad.

Diseñar platos y participar en su elaboración.

Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionará su conservación, almacenamiento y rendimiento.

Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

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

Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a de «catering»: Realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas.

Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo.

Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.

Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

d) Jefe/a de partida: Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina.

Las mismas del cocinero/a, y además:

Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías.

Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) Cocinero/a: Realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.

Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario.

Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.

Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.

Colaborar en la planificación de menús y cartas.

Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras.

Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

CCOO federación de servicios

f) Repostero/a: Realizar de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas.

Realizar elaboraciones a base de las materias primas.

Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería.

Realizar pedidos y controlar la conservación de materias primas de uso en su trabajo.

Realizar el cálculo de costes relacionados con sus cometidos.

Preparar y disponer los productos para «bufets», banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto.

Participar en el control de aprovisionamientos.

Organizar y controlar al personal a su cargo.

g) Encargado/a de economato: Realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento.

Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa.

Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones.

Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento.

Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

h) Ayudante de cocina: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión.

Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas.

Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento.

En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue.

CCOO federación de servicios

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

i) Ayudante de economato: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales.

Colaborar al establecimiento de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento.

Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías.

Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad así como las facturas.

Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material.

Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos.

Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) Auxiliar de cocina: Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión.

Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina.

Preparar e higienizar los alimentos.

Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área.

Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos.

Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

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

a) Jefe/a de restaurante o sala: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área.

Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadre y liquidación de la recaudación.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad.

Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda.

Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio.

Participar en la formación del personal a su cargo.

b) Segundo/a jefe/a de restaurante o sala: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería.

Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a de operaciones de «catering»: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Instruir y evaluar al personal a su cargo.

Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad.

Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.

Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.

Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.

Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos.

Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.

federación de servicios

Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones.

Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral.

d) Gerente de centro: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Instruir y evaluar al personal a su cargo.

Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad.

Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.

Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo.

Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.

Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos.

Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento.

Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones.

Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral.

e) Jefe/a de sector: Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente.

Las mismas del camarero/a, y además:

Ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante.

Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas.

Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera).

Revisar los objetos de uso corriente.

Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante.

Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de la recaudación en su sección.

f) Camarero/a: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas.

Preparar las áreas de trabajo para el servicio.

Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas.

Elaborar para consumo viandas sencillas.

Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio.

Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección.

Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes.

Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera.

Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales.

Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su Área.

Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.

Podrá atender reclamaciones de clientes.

Facturación y cobro al cliente.

g) Barman/barwoman: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar, así como la preparación de cócteles.

Preparar todo tipo de bebidas.

Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes.

Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas.

Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos.

Examinar y controlar las existencias de mercancías.

Facturación y cobro al cliente.

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

Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encorchado y etiquetado de los vinos, así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos.

Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas.

Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida.

Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas.

Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera).

Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) Jefe/a de sala de «catering»: Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas.

Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Instruir y evaluar al personal a su cargo.

Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad.

federación de servicios

Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento.

Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.

Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje.

Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral.

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

j) Supervisor/a de «catering»: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas.

Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo.

Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos.

Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías.

Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación.

Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad.

(Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1.)

k) Supervisor/a de colectividades: Realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades.

Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.

Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor.

Participar en la realización de tareas complementarias.

l) Supervisor/a de restauración moderna: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente.

Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos.

Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor.

Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.

Participar en la realización de tareas complementarias.

Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.

Preparar áreas de trabajo para el servicio.

Colaborar en el servicio al cliente.

m) Ayudante de camarero/a: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas.

Realizar labores auxiliares.

Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.

Preparar áreas de trabajo para el servicio.

Colaborar en el servicio al cliente.

Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares.

En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue.

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

n) Preparador/a o montador/a de «catering»: Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados.

Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático.

Ejecutar la entrega de servicios y equipos.

Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo.

Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

ñ) Conductor/a de equipo «catering»: Realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del jefe/a de equipo.

Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas.

Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor.

Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas.

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

o) Ayudante de equipo de «catering»: Participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a.

Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa.

Cargar y descargar las comidas y equipos.

Distribuir y ubicar los servicios y equipos.

Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo.

(Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1.)

CCOO federación de servicios

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

Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

q) Monitor/a o cuidador/a de colectividades: El monitor/a o cuidador/a de colectividades: Participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas.

Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc.

Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, Sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo

Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca.

Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo.

De comedor o áreas de entretenimiento:

Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos.

Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos.

Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas.

Colaborar en el servicio de hostelería.

En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos.

De autobús:

Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

r) Auxiliar de colectividades: Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.

Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala.

Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas.

Cobrar y facturar en su área.

Preparar las áreas de trabajo para el servicio.

Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina.

Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

s) Auxiliar preparador/a o montador/a de «catering»: Colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas.

Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo.

CCOO
federación de servicios

Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

t) Auxiliar de restauración moderna: Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.

Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas.

Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución.

Preparar las áreas de trabajo para el servicio.

Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

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

a) Encargado/a general: Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo.

Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.

Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.

Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza.

Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería.

Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

b) Encargado/a de sección: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería.

Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario.

Inspeccionar y participar en la limpieza de áreas.

Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas.

Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

c) Camarero/a de pisos: Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes.

Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes.

Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos.

Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área.

Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

d) Auxiliar de pisos y limpieza: Encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas.

Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas.

Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera.

Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

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

a) Jefe/a de servicios de «catering»: Realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares.

Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo.

Instruir a los trabajadores/as a su cargo.

Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.

Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones.

CCOO
federación de servicios

Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo.

Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a la administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares: Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones.

Organizar, dirigir y coordinar al personal a su cargo.

Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área.

Instruir a los trabajadores/as de su área.

Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones.

Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

c) Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de «catering»: Realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos.

Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto.

Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación.

Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los «stocks» máximos y mínimos establecidos).

Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido.

Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros.

Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral.

De flota:

Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos.

CCOO federación de servicios

Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos.

Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos.

De instalaciones y edificios:

Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios.

Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) Encargado/a de sección: Encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones.

Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones.

Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección.

Las mismas que el especialista.

e) Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares: Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de Hostelería.

Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones.

Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.

Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias.

Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de «catering»:

federación de servicios

De flota:

Efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente.

Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas.

Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

De instalaciones y edificios:

Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios.

Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.

Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias.

Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas.

Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares: Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento.

Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área.

Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio.

Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

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

a) Responsable de servicio: Realizará de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del servicio complementario correspondiente.

Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo.

federación de servicios

Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario.

Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio.

Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario.

Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio.

Proponer a la Dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

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

c) Especialista de servicio: Realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

El animador/a turístico/a o de tiempo libre, realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre.

Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales.

Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo.

Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad.

Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

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

CAPITULO IX
REGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 52.º Faltas y sanciones de trabajadores/as.— La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Art. 53.º Graduación de las faltas.— Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como el factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Art. 54.º Procedimiento Sancionador.— La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 55.º Faltas leves.— Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 56.º Faltas graves.— Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque el retraso en el inicio de un servicio público.

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

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

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

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podrá ser calificada como falta muy grave.

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

9. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.

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

11. Emplear para uso propio artículos y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave.

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

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

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

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos y otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

Art. 57.º Faltas muy graves.— Serán faltas muy graves:

CCOO
federación de servicios

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

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

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

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

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

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

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

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realiza trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños y perjuicios causados a las personas incluyendo al propio trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de la seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

CCOO
federación de servicios

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Art. 58.º Clases de sanciones.— La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A y B.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la falta cometida serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a setenta días.

2. Despido disciplinario

Art. 59.º Prescripción.— Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 60. Comisión paritaria.—

federación de servicios

1. Se acuerda constituir una comisión paritaria que tendrá como fines el de interpretación y vigilancia del Convenio. La citada Comisión estará integrada por cuatro representantes empresariales y otros cuatro sindicales. Será presidida por la persona que designen sus componentes. La Comisión se constituirá en el plazo de 15 días a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

2.- Serán funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas contenidas en el texto de este Convenio, si dicha interpretación viniera determinada por la existencia de alguna laguna advertida en el Texto del Convenio, o por la clarificación de alguno de los artículos del mismo que presente dudas razonables, el Acuerdo que sobre tales particulares adopte la Comisión, en su caso, se considerará a todos los efectos como Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio, con idéntico valor al que tienen los acuerdos adoptados en la negociación del presente Convenio, y se incorporará con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Autoridad Laboral y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

c) Además de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el presente Texto de Convenio, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso pueda adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Autoridad Laboral y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.

Para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión, y/o en el caso de no alcanzar acuerdo, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

Artículo 61. Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades.—

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán, dentro de la Comisión Paritaria del Convenio, una subcomisión para la Igualdad de Oportunidades y la No

CCOO federación de servicios

Discriminación integrada por cuatro miembros, dos en representación patronal y dos en representación sindical.

La Comisión se reunirá una vez al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores/as del Sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.

En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión, en la primera reunión que se celebre estudiará un Plan de Igualdad para el que contará con un diagnostico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnostico, son las que afectan a:

1) Igualdad de trato y de oportunidades en:

-Acceso al empleo.

-Clasificación profesional.

-Formación.

-Promoción.

-Retribuciones.

-Distribución del tiempo de trabajo.

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

2) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3) Discriminación por embarazo o maternidad.

La Comisión Paritaria de Igualdad negociará medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral en el trabajo a turnos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 62. Fomento de la contratación indefinida.—

Con el objeto de dar estabilidad y tener equilibrio entre hombres y mujeres en las plantillas de las Empresas del Sector al que se aplica el presente Convenio, las partes negociadoras del mismo se obligan a fomentar e incentivar la transformación en contratos indefinidos de los contratos temporales existentes en las Empresas del Sector y/o de los que concierten las mismas en el futuro (suscritos en cualquiera de las diversas modalidades de contratación existentes). El contenido de este artículo tiene, a todos los efectos, vocación y carácter de Acuerdo Sectorial en la Provincia de Segovia/ Sector Hostelería y determina el compromiso, durante el período de vigencia de este Convenio, de reducir la temporalidad en el Sector de contratos temporales en cada Centro, para promover y fomentar la Estabilidad de las Plantillas y equilibrar el género entre hombres y mujeres, al objeto de obtener una mayor contratación con carácter indefinido de los trabajadores que presten servicio en las Empresas de Hostelería de Segovia; a tenor de este Acuerdo, las Empresas del Sector que transformen contratos temporales en indefinidos podrán acceder a las subvenciones de Empleo que durante la vigencia del presente Convenio tengan establecidas o establezcan las Administraciones Públicas (Administración estatal, Autonómica, provincial o municipal, en su caso), en sus programas de fomento de empleo, y siempre que estas empresas cumplan los requisitos que en dichos Programas se determinen por la/s Administración/es para su obtención.

Art. 63. Cláusula de Inaplicación de Condiciones de Trabajo.—

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

CCOO federación de servicios

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

CCOO
federación de servicios

que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado (quien, a su vez, remitirá copia de mismo a la Comisión Paritaria Estatal) y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio, dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo las partes someterán al Servicio Regional de Relaciones Laborales, la resolución de las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al SERLA u organismo equivalente al que se hayan adherido.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Condición más beneficiosa.— Garantia *ad personam* , con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que examinadas en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para el trabajador/a.

Segunda.— En todo lo no estipulado o regulado por este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Laborales y Reglamentos de régimen interior vigentes que pudieran existir en las empresas.

ANEXO I

CLASIFICACION DE ESTABLECIMIENTOS POR CATEGORIAS

Clasificación Especial. Hoteles de cinco estrellas, Hoteles-residencia de cinco estrellas, Cafés-Bares de lujo, Restaurantes de cinco tenedores, Bares americanos y whiskerías, Pubs, Discotecas de lujo, Salas de fiesta y lujo, Clubs de Golf, Clubs deportivos y recreativos.

Clasificación Primera. Hoteles de cuatro estrellas, Hoteles-residencia de cuatro estrellas, Cafés-bares de primera categoría, Cafés de tres tazas, Hostales de cuatro estrellas, Salas de fiesta de primera categoría, Restaurantes de cuatro tenedores, Casinos de primera categoría, Discotecas de primera categoría, Colectividades y Catering.

federación de servicios

Clasificación Segunda. Hoteles de tres estrellas, Hoteles-residencia de tres estrellas, Hostales de tres estrellas, Restaurantes de tres tenedores, Cafés bares de segunda, Casinos de segunda, Discotecas de Segunda.

Clasificación Tercera. Hoteles de dos estrellas, Hostales-residencia de dos estrellas, Hostales de dos estrellas, Pensiones de tres estrellas, Restaurantes de dos tenedores, Cafés-Bares de tercera categoría, Casinos de tercera categoría, Cafeterías de una taza, Salas de fiesta de tercera, Discotecas de tercera categoría, Casas Regionales y Provinciales, Autoservicios de cines y teatros, Chocolaterías, Centros Culturales y Deportivos, Piscinas, Colegios mayores y menores.

Clasificación Cuarta. Hoteles de una estrella, Hoteles-residencia de una estrella, Hostales de una estrella, Pensiones de una y dos estrellas, Casinos de cuarta categoría, Fondas y casas de huéspedes, Restaurantes de un tenedor.

Los disco-bares, tablaos-flamencos y cualquier otro tipo de establecimiento no relacionado en este anexo se adaptarán al grupo que corresponda de acuerdo con la categoría que ostente.

ANEXO II

COLECTIVIDADES

1. **Ámbito de aplicación.**— El presente apartado regula las relaciones entre las empresas y los trabajadores/as de hostelería dedicadas a la restauración de colectividades, actividad que se refiere fundamentalmente por acuerdo con terceros, a la prestación de comidas y bebidas a empresas, fábricas, centros de enseñanza, centros sanitarios, etc., la elaboración de las comidas podrán efectuarse tanto en la cocina de los clientes, como en las instalaciones propias de la empresa hotelera.

2. **Contratación.**— La contratación del personal tendrá lugar con carácter de fijos de plantilla de la empresa o fijos con carácter discontinuo, de acuerdo con lo que se especifica a continuación:

federación de servicios

a) Sólo se podrá contratar a trabajadores/as fijos con carácter discontinuo para prestar sus servicios en aquellos centros de trabajo en los cuales el tiempo de prestación sea igual o superior a nueve meses al año.

b) En el caso de creación de puestos de trabajo fijos en la empresa, tendrán preferencia para ocuparlos los trabajadores/as fijos con carácter discontinuo, tanto si están en activo como en período de discontinuidad, por orden de antigüedad y sin sujeción a período de prueba. La empresa ofrecerá los puestos de trabajo a cubrir a dichos empleados eventuales y sólo en caso de renuncia escrita de éstos, procederá a seleccionar candidatos procedentes del exterior.

3. **Traslados.—**

a) Se considera traslado accidental o suplencia al que se realice para cubrir necesidades urgentes o perentorias, tales como enfermedad, accidente, permisos reglamentarios, vacaciones, etc. Estas suplencias son por su misma naturaleza eventuales y su duración no podrá exceder de un mes, si bien podría prorrogarse a un máximo de tres meses si persistiesen las causas que las motivaron. Transcurrido el período señalado el trabajador/a retornará a su centro de trabajo habitual. La empresa no podrá cambiar de nuevo al trabajador/a desplazado eventualmente hasta tanto haya transcurrido un plazo de dos meses.

b) Se considera trabajo estable al que se realice con carácter permanente y venga justificado por razones técnicas, productivas, de organización del servicio, necesidades de presentar nueva imagen, así como para evitar inconvenientes graves a la empresa. Cuando estos traslados no exijan de hecho cambio de residencia para el trabajador/a, la empresa los podrá realizar libremente. A un trabajador/a trasladado en estas circunstancias no se le podrá trasladar nuevamente, salvo voluntad expresa del mismo, hasta que no transcurra un plazo mínimo de seis meses. Este tipo de traslados deberán contar con el visto bueno del Comité de Empresa.

c) A los trabajadores/as afectados por traslado se les abonará los gastos que produzca el desplazamiento.

d) Los traslados también podrán efectuarse a petición del trabajador/a. A estos efectos las empresas informarán a los representantes legales de los trabajadores/as de

federación de servicios

las plazas vacantes. Asimismo se hará la conveniente publicidad en todos los centros de trabajo. Todo traslado será comunicado al trabajador/a por escrito.

e) En cualquier caso no se podrá trasladar a los representantes sindicales sin su previa conformidad.

4. **Subrogación.**— A) Principio General: Se acepta el principio general de la Subrogación en los casos de la asunción o cambio de titularidad de las concesiones o contratas. No obstante las peculiaridades características de la actividad de estas empresas condicionan la obligatoriedad y la efectividad de las subrogaciones a los supuestos y reglas de los apartados siguientes:

B) Subrogación obligatoria:

a) El personal cuya categoría profesional corresponda a los niveles del Convenio será absorbido automáticamente por el nuevo concesionario, en idénticas condiciones salariales y de antigüedad que disfrute en el momento de producirse el cambio y sin merma de sus derechos adquiridos.

b) El concesionario saliente vendrá obligado a practicarle la liquidación que corresponda, no siendo pertinente indemnización alguna.

c) El concesionario saliente entregará al entrante copia del contrato de trabajo (si lo hubiera) de cada trabajador/a afectado y, en todo caso, recibos de salarios o impresos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los tres últimos meses. La misma obligación corresponde a todos los trabajadores/as, que deberán entregar al concesionario fotocopia de los recibos salariales de los últimos tres meses, entendiéndose que el nuevo concesionario no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna salarial o no salarial, superior a las establecidas en el Convenio Provincial mientras el concesionario saliente o los trabajadores/as no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

d) El trabajador/a no será sometido a período de prueba alguno.

e) El trabajador/a vendrá obligado a someterse a la absorción en las condiciones antes estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario tras haber sido convocado por escrito por la

nueva empresa. En caso de oponerse, se entiende que renuncia a su puesto de trabajo y causa baja.

f) Cuando una empresa, en la que se viniese realizando el servicio de restauración de colectividades a través de un concesionario tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo también de los trabajadores/as de la empresa concesionaria que prestan su servicio en un centro de trabajo.

No obstante lo previsto en el apartado b) Subrogación obligatoria, el nuevo concesionario queda facultado para no absorber ni subrogarse en los contratos de los trabajadores/as que, cualquiera que sea su categoría y nivel del Convenio, tuviesen una antigüedad menor de los tres meses en el centro de trabajo que corresponda en el momento del cambio, debiendo ser expedido un certificado al efecto por el Comité de empresa o Delegado de Personal. La decisión subrogatoria o no, deberá ejercitarla en estos casos el nuevo concesionario en el plazo máximo de veinte días a partir de aquel en el que se haya hecho entrega del certificado reseñado, entendiéndose conforme la subrogación por el simple transcurso del plazo. No obstante, queda establecido que esta facultad no operará en ningún caso y se realizará la subrogación total y obligatoria, si la empresa saliente probase que su contrato se había iniciado en menos de seis meses de su finalización.

Decidida la no subrogación, los trabajadores/as seguirán dependiendo a todos los efectos del concesionario anterior, entendiéndose que permanecieron bajo su dependencia hasta el mismo momento de la decisión no subrogatoria y siendo nulos de pleno derecho cualquier pacto rescisorio o finiquito pactado unilateralmente con el trabajador/a antes de la fecha de la decisión del nuevo concesionario; todo ello sin perjuicio de cualquier reembolso o liquidación salarial que proceda entre los dos concesionarios.

Si se decide la subrogación el procedimiento será el mismo que para el resto del personal.

C) Subrogación Total: en todo caso se producirá la subrogación total de la plantilla del personal incluido en Convenio, cuando se trate de la única explotación que tenía el concesionario saliente.

CCOO
federación de servicios

Los trabajadores/as fijos discontinuos disfrutarán ininterrumpidamente las vacaciones anuales que proporcionalmente les pudieran corresponder, coincidiendo preferentemente con los períodos que por vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, la llamada blanca o similares, permanezca cerrado el centro de trabajo correspondiente pero sin que el número mayor de días disfrutados, que por la inactividad del centro pudiera resultar, dejen de ser abonados por la empresa ni puedan ser compensados por otros días de trabajo efectivo. A estos efectos el año natural se considerará el que coincida con el curso escolar.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2015

(Resultado de incrementar la de 2014 en el 0,5% y aplicable desde 1-1-2015)

AREA FUNCIONAL PRIMERA						
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)						
CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO				
GRUPO PROFESIONAL I		CLAS. ESP.	CLAS. 1ª	CLAS. 2ª	CLAS. 3ª	CLAS. 4ª
Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
Segundo Jefe de Recepción		1.039,05	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Jefe de Administración	Contable General	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
	Titulado Superior	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
Jefe Comercial	Cajero Administrativo	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
Primer Conserje	Primer conserje de día	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
GRUPO PROFESIONAL 2						
Recepcionista	Recepcionista	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Conserje	Conserje de Casino	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Administrativo	Oficial Contabilidad	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44

federación de servicios

	Interventor	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Relaciones Públicas						
Comercial						
GRUPO PROFESIONAL 3						
Ayudante de Recepción y/o Conserjería						
	Segundo conserje de día	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
	Conserje y Conserje noche	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Ayudante Administrativo	Auxiliar Oficina	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Telefonista	Telefonista de 1ª	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
	Portero de acceso y Casinos	937,52	975,14	966,55	961,21	957,12
GRUPO PROFESIONAL 4						
	Aspirante administrativo	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
	Mozo de equipajes	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
Auxiliar de Recepción y/o Conserjería.	Telefonista de 2ª	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
	Portero de Servicios	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
	Apren. y Boto. 16 a 18 años					
	Ascensoristas	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
AREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato)						
CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 5						
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
	Planchista	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
Jefe de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 6						
Jefe de Partida	Jefe de Partida	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Cocinero	Cocinero	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Repostero	Repostero	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Encargado de Economato	Encarg. Economato y bodega	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
	Bodeguero	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
GRUPO PROFESIONAL 7						
Ayudante de Economato	Ayudte. Bodega y Economato	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13

CCOO federación de servicios

	Ayudante de planchista	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
	Cafetero	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
Ayudante de Repostero	Ayudante de Repostero	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
GRUPO PROFESIONAL 8						
Auxiliar de Cocina	Fregadora	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
	Marmitones	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
	Mozo de Almacén	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
	Pinches	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares						
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 9						
Jefe de Restaurante o Sala	Primer Jefe de Comedor	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
	Jefe de Sala	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
	Primer encargado mostrador	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
	Primer encargado barmans	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
Jefe de Operaciones Catering	Jefe de Operaciones Catering	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
2º Jefe Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
GRUPO PROFESIONAL 10						
	Segundo Encgado. barman	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Jefe de Sector	Segundo Jefe de Sala	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Jefe de Sala de Catering	Jefe de Sala de Catering	1.090,60	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
	Segundo Jefe de Comedor	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
	Segundo Encargado Barman	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
	Dependiente de 1ª	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Camarero	Camarero	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Barman	Barman	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Sumiller	Sumiller	990,77	975,14	966,55	961,21	
	Jefe Cafetero					
Supervisor de Catering						
	Cajero de Comedor	990,77	975,14	966,55	961,21	957,13
	Cajero de Mostrador	990,77	975,14	966,55	961,21	957,13
Supervisor de Colectividades						
GRUPO PROFESIONAL 11						
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
	Ayudante Cafetero					
	Dependiente de 2ª	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13

	Ayudante Depte. y Barman	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
Preparador o Montador Catering						
Conductor Equipo Catering						
	Facturista de Comedor	990,77	975,14	966,55	960,58	957,12
Ayudante equipo de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 12						
Monitor o Cuidador de Colectividades. Auxiliar de colectividades y Auxiliar Preparación Montaje catering				907,50		
AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)						
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 13						
Encargado/a General	Encargada General o Gobernanta	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.055,31	991,44
	Encargado/a de Lencería y Lavandería	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
	Mayordomo de Pisos	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.055,31	991,44
GRUPO PROFESIONAL 14						
Camarero/a de Pisos	Camarera de pisos	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
	Lencera; Lavandera	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
	Planchadora; Costurera	937,52	928,03	923,49	918,99	909,13
GRUPO PROFESIONAL 15						
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Fregadora, Mozos limpieza	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
	Personal de platería	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)						
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 16						
	Jefe de Casinos	1.048,65	1.073,01	1.063,44	1.055,31	1.052,05
Jefe de Servicio de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 17						
Encargado de Mantenimiento y	Jefe de Gral. Mantenimiento	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Servicios auxiliares	Encargado de Trabajo	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Encargado de Mantenimiento						

Servicios-Técnico de Catering o flota						
o de instalaciones y edificios						
	Jefe de segunda de Casinos	1.038,90	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,44
Encargado de Sección	Encargado de salón de Billar	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
GRUPO PROFESIONAL 18						
Mecánico Calefactor, Ebanista	Mecánico Calefactor	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Electricista, Carpintero, Albañil,						
Pintor, Conductor, Fontanero,						
Jardinero						
Especialista de mantenimiento						
Servicios Técnicos de Catering						
(de flota y de instalaciones y edificaciones)						
	Oficial 1ª Casinos	990,77	975,14	966,55	961,22	957,12
	Cobrador recibos de Casino	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
	Oficial de 2ª y Casinos	937,52	928,03	923,50	918,99	909,13
GRUPO PROFESIONAL 19						
Ayudante Mecánico o Calefactor	Aydte Mecánico o Calefactor	990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Ayudante de Ebanista,						
De Carpintero, de Electricista, de						
Albañil, de Pintor. Mozo de Billar	Ayudante de Billar	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
o Salón de Recreo. Guarda del exterior	Vigilante	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
	Ordenanza de Salón	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
	Mozo de Billar	869,66	869,66	860,10	854,76	851,74
AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)						
CATEGORIAS ALEH III						
GRUPO PROFESIONAL 20						
Responsable de Servicio		1.090,60	1.073,01	1.063,43	1.055,31	1.052,05
GRUPO PROFESIONAL 21						
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta), dietista y otros Titulados en Ciencias de la Salud.		1.016,14	1.016,14	1.006,02	1.000,58	991,23
GRUPO PROFESIONAL 22						
Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista,		990,77	975,14	966,55	961,21	957,12
Primeros Auxilios, Animador						
Turístico o de Tiempo Libre,						

Monitor Deportivo, Disck-Jockey, Masajista o Quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, Hidroterapeuta y Especialista de atención al cliente, Monitor o cuidador de colectividades.						
GRUPO PROFESIONAL 23						
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario	869,66	869,66	860,11	854,76	851,74	

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

(Resultado de incrementar la de 2015 en el 1% y aplicable desde 1-1-2016)

AREA FUNCIONAL PRIMERA						
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)						
CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO				
GRUPO PROFESIONAL I		CLAS. ESP.	CLAS. 1ª	CLAS. 2ª	CLAS. 3ª	CLAS. 4ª
Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
Segundo Jefe de Recepción		1.049,44	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Jefe de Administración	Contable General	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
	Titulado Superior	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
Jefe Comercial	Cajero Administrativo	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
Primer Conserje	Primer conserje de día	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
GRUPO PROFESIONAL 2						
Recepcionista	Recepcionista	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Conserje	Conserje de Casino	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Administrativo	Oficial Contabilidad	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
	Interventor	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Relaciones Públicas						
Comercial						
GRUPO PROFESIONAL 3						
Ayudante de Recepción y/o Conserjería						
	Segundo conserje de día	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
	Conserje y Conserje noche	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69

federación de servicios

Ayudante Administrativo	Auxiliar Oficina	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Telefonista	Telefonista de 1ª	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
	Portero de acceso y Casinos	946,90	984,89	976,21	970,82	966,69
GRUPO PROFESIONAL 4						
	Aspirante administrativo	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
	Mozo de equipajes	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
Auxiliar de Recepción y/o Conserjería.	Telefonista de 2ª	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
	Portero de Servicios	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
	Apren. y Boto. 16 a 18 años					
	Ascensoristas	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
AREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato)						
CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 5						
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
	Planchista	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
Jefe de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 6						
Jefe de Partida	Jefe de Partida	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Cocinero	Cocinero	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Repostero	Repostero	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Encargado de Economato	Encarg. Economato y bodega	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
	Bodeguero	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
GRUPO PROFESIONAL 7						
Ayudante de Economato	Ayudte. Bodega y Economato	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
	Ayudante de planchista	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
	Cafetero	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
Ayudante de Repostero	Ayudante de Repostero	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
GRUPO PROFESIONAL 8						
Auxiliar de Cocina	Fregadora	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
	Marmitones	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
	Mozo de Almacén	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
	Pinches	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares						

CCOO federación de servicios

CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 9						
Jefe de Restaurante o Sala	Primer Jefe de Comedor	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
	Jefe de Sala	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
	Primer encargado mostrador	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
	Primer encargado barmans	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
Jefe de Operaciones Catering	Jefe de Operaciones Catering	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
2º Jefe Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
GRUPO PROFESIONAL 10						
	Segundo Encgado. barman	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Jefe de Sector	Segundo Jefe de Sala	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Jefe de Sala de Catering	Jefe de Sala de Catering	1.101,50	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
	Segundo Jefe de Comedor	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
	Segundo Encargado Barman	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
	Dependiente de 1ª	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Camarero	Camarero	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Barman	Barman	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Sumiller	Sumiller	1.000,68	984,89	976,21	970,82	
	Jefe Cafetero					
Supervisor de Catering						
	Cajero de Comedor	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,70
	Cajero de Mostrador	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,70
Supervisor de Colectividades						
GRUPO PROFESIONAL 11						
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
	Ayudante Cafetero					
	Dependiente de 2ª	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
	Ayudante Depte. y Barman	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
Preparador o Montador Catering						
Conductor Equipo Catering						
	Facturista de Comedor	1.000,68	984,89	976,21	970,18	966,69
Ayudante equipo de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 12						
Monitor o Cuidador de Colectividades. Auxiliar de colectividades y Auxiliar Preparación Montaje catering				916,58		

AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)						
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 13						
Encargado/a General	Encargada General o Gobernanta	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.065,86	1.001,36
	Encargado/a de Lencería y Lavandería	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
	Mayordomo de Pisos	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.065,86	1.001,36
GRUPO PROFESIONAL 14						
Camarero/a de Pisos	Camarera de pisos	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
	Lencera; Lavandera	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
	Planchadora; Costurera	946,90	937,31	932,73	928,18	918,22
GRUPO PROFESIONAL 15						
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Fregadora, Mozos limpieza	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
	Personal de platería	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)						
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 16						
	Jefe de Casinos	1.059,13	1.083,74	1.074,08	1.065,86	1.062,57
Jefe de Servicio de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 17						
Encargado de Mantenimiento y	Jefe de Gral. Mantenimiento	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Servicios auxiliares	Encargado de Trabajo	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Encargado de Mantenimiento						
Servicios-Técnico de Catering o flota						
o de instalaciones y edificios						
	Jefe de segunda de Casinos	1.049,29	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,36
Encargado de Sección	Encargado de salón de Billar	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
GRUPO PROFESIONAL 18						
Mecánico Calefactor, Ebanista	Mecánico Calefactor	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Electricista, Carpintero, Albañil,						
Pintor, Conductor, Fontanero,						

CCOO federación de servicios

Jardinero						
Especialista de mantenimiento						
Servicios Técnicos de Catering						
(de flota y de instalaciones y edificaciones)						
	Oficial 1ª Casinos	1.000,68	984,89	976,21	970,83	966,69
	Cobrador recibos de Casino	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
	Oficial de 2ª y Casinos	946,90	937,31	932,74	928,18	918,22
GRUPO PROFESIONAL 19						
Ayudante Mecánico o Calefactor	Aydte Mecánico o Calefactor	1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Ayudante de Ebanista,						
De Carpintero, de Electricista, de						
Albañil, de Pintor. Mozo de Billar	Ayudante de Billar	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
o Salón de Recreo. Guarda del exterior	Vigilante	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
	Ordenanza de Salón	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
	Mozo de Billar	878,35	878,35	868,70	863,31	860,25
AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)						
CATEGORIAS ALEH III						
GRUPO PROFESIONAL 20						
Responsable de Servicio		1.101,50	1.083,74	1.074,07	1.065,86	1.062,57
GRUPO PROFESIONAL 21						
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta), dietista y otros Titulados en Ciencias de la Salud.		1.026,30	1.026,30	1.016,08	1.010,58	1.001,14
GRUPO PROFESIONAL 22						
Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista,		1.000,68	984,89	976,21	970,82	966,69
Primeros Auxilios, Animador						
Turístico o de Tiempo Libre,						
Monitor Deportivo, Disck-Jockey, Masajista o Quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, Hidroterapeuta y Especialista de atención al cliente, Monitor o cuidador de colectividades.						
GRUPO PROFESIONAL 23						
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario		878,35	878,35	868,71	863,31	860,25

ANEXO V

federación de servicios

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

(Resultado de incrementar la de 2016 en el 1,5% y aplicable desde 1-1-2017)

AREA FUNCIONAL PRIMERA						
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)						
CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO				
GRUPO PROFESIONAL I		CLAS. ESP.	CLAS. 1ª	CLAS. 2ª	CLAS. 3ª	CLAS. 4ª
Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
Segundo Jefe de Recepción		1.065,18	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Jefe de Administración	Contable General	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
	Titulado Superior	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
Jefe Comercial	Cajero Administrativo	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
Primer Conserje	Primer conserje de día	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
GRUPO PROFESIONAL 2						
Recepcionista	Recepcionista	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Conserje	Conserje de Casino	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Administrativo	Oficial Contabilidad	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
	Interventor	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Relaciones Públicas						
Comercial						
GRUPO PROFESIONAL 3						
Ayudante de Recepción y/o Conserjería						
	Segundo conserje de día	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
	Conserje y Conserje noche	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Ayudante Administrativo	Auxiliar Oficina	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Telefonista	Telefonista de 1ª	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
	Portero de acceso y Casinos	961,10	999,66	990,85	985,38	981,19
GRUPO PROFESIONAL 4						
	Aspirante administrativo	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
	Mozo de equipajes	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
Auxiliar de Recepción y/o Conserjería.	Telefonista de 2ª	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99

federación de servicios

	Portero de Servicios	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
	Apren. y Boto. 16 a 18 años					
	Ascensoristas	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
AREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato)						
CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 5						
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
	Planchista	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
Jefe de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 6						
Jefe de Partida	Jefe de Partida	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Cocinero	Cocinero	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Repostero	Repostero	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Encargado de Economato	Encarg. Economato y bodega	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
	Bodeguero	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
GRUPO PROFESIONAL 7						
Ayudante de Economato	Ayudte. Bodega y Economato	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
	Ayudante de planchista	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
	Cafetero	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
Ayudante de Repostero	Ayudante de Repostero	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
GRUPO PROFESIONAL 8						
Auxiliar de Cocina	Fregadora	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
	Marmitones	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
	Mozo de Almacén	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
	Pinches	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares						
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 9						
Jefe de Restaurante o Sala	Primer Jefe de Comedor	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
	Jefe de Sala	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
	Primer encargado mostrador	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
	Primer encargado barmans	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51

Jefe de Operaciones Catering	Jefe de Operaciones Catering	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
2º Jefe Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
GRUPO PROFESIONAL 10						
	Segundo Encgado. barman	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Jefe de Sector	Segundo Jefe de Sala	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Jefe de Sala de Catering	Jefe de Sala de Catering	1.118,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
	Segundo Jefe de Comedor	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
	Segundo Encargado Barman	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
	Dependiente de 1ª	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Camarero	Camarero	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Barman	Barman	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Sumiller	Sumiller	1.015,69	999,66	990,85	985,38	
	Jefe Cafetero					
Supervisor de Catering						
	Cajero de Comedor	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,20
	Cajero de Mostrador	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,20
Supervisor de Colectividades						
GRUPO PROFESIONAL 11						
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
	Ayudante Cafetero					
	Dependiente de 2ª	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
	Ayudante Depte. y Barman	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
Preparador o Montador Catering						
Conductor Equipo Catering						
	Facturista de Comedor	1.015,69	999,66	990,85	984,73	981,19
Ayudante equipo de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 12						
Monitor o Cuidador de Colectividades. Auxiliar de colectividades y Auxiliar Preparación Montaje catering					930,33	
AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)						
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 13						
Encargado/a General	Encargada General o Gobernanta	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.081,85	1.016,38

federación de servicios

	Encargado/a de Lencería y Lavandería	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
	Mayordomo de Pisos	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.081,85	1.016,38
GRUPO PROFESIONAL 14						
Camarero/a de Pisos	Camarera de pisos	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
	Lencera; Lavandera	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
	Planchadora; Costurera	961,10	951,37	946,72	942,10	931,99
GRUPO PROFESIONAL 15						
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Fregadora, Mozos limpieza	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
	Personal de platería	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)						
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE SEGOVIA (en extinción)					
GRUPO PROFESIONAL 16						
	Jefe de Casinos	1.075,02	1.100,00	1.090,19	1.081,85	1.078,51
Jefe de Servicio de Catering						
GRUPO PROFESIONAL 17						
Encargado de Mantenimiento y	Jefe de Gral. Mantenimiento	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Servicios auxiliares	Encargado de Trabajo	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Encargado de Mantenimiento						
Servicios-Técnico de Catering o flota						
o de instalaciones y edificios						
	Jefe de segunda de Casinos	1.065,03	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,38
Encargado de Sección	Encargado de salón de Billar	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
GRUPO PROFESIONAL 18						
Mecánico Calefactor, Ebanista	Mecánico Calefactor	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Electricista, Carpintero, Albañil,						
Pintor, Conductor, Fontanero,						
Jardinero						
Especialista de mantenimiento						
Servicios Técnicos de Catèring						
(de flota y de instalaciones y edificaciones)						
	Oficial 1ª Casinos	1.015,69	999,66	990,85	985,39	981,19
	Cobrador recibos de Casino	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
	Oficial de 2ª y Casinos	961,10	951,37	946,73	942,10	931,99
GRUPO PROFESIONAL 19						

federación de servicios

Ayudante Mecánico o Calefactor	Aydte Mecánico o Calefactor	1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Ayudante de Ebanista,						
De Carpintero, de Electricista, de						
Albañil, de Pintor. Mozo de Billar	Ayudante de Billar	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
o Salón de Recreo. Guarda del exterior	Vigilante	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
	Ordenanza de Salón	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
	Mozo de Billar	891,53	891,53	881,73	876,26	873,15
AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)						
CATEGORIAS ALEH III						
GRUPO PROFESIONAL 20						
Responsable de Servicio		1.118,02	1.100,00	1.090,18	1.081,85	1.078,51
GRUPO PROFESIONAL 21						
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta), dietista y otros Titulados en Ciencias de la Salud.		1.041,69	1.041,69	1.031,32	1.025,74	1.016,16
GRUPO PROFESIONAL 22						
Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista,		1.015,69	999,66	990,85	985,38	981,19
Primeros Auxilios, Animador						
Turístico o de Tiempo Libre,						
Monitor Deportivo, Disck-Jockey, Masajista o Quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, Hidroterapeuta y Especialista de atención al cliente, Monitor o cuidador de colectividades.						
GRUPO PROFESIONAL 23						
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario		891,53	891,53	881,74	876,26	873,15

federación de servicios