Lucha, lucha, lucha, sindical para que no nos puedan EXPLOTAR
CCOO
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA
DE GRANADA Y PROVINCIA 2018/2019

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2018/2019

CCOO SERVICIOS GRANADA

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES-ÁMBITOS DE APLICACIÓN 7
Artículo 1. Ámbito personal y territorial..... 7
Artículo 2. Ámbito funcional..... 7
Artículo 3. Vigencia..... 8
Artículo 4. Legitimación, denuncia y prorroga..... 8
Artículo 5. Condiciones más beneficiosas..... 8
Artículo 6. Unidad de convenio, subrogación entre empresas por adjudicación de servicios o terminación de contrato de arrendamiento..... 9

CAPÍTULO II: CONTRATACIÓN, CESES Y FINIQUITOS. CONDICIONES GENERALES..... 10
Artículo 7. Contratación..... 10
Artículo 8. Periodo de prueba..... 10
Artículo 9. Modalidades de contratación..... 11
Artículo 10. Conversión de trabajadores temporales en fijos..... 15
Artículo 11. Trabajadores que realizan funciones de superior o inferior categoría..... 15
Artículo 12. Movilidad..... 16
Artículo 13. Formación profesional..... 16
Artículo 14. Ceses y finiquitos..... 16

CAPÍTULO III: JORNADA LABORAL, VACACIONES, DÍAS FESTIVOS Y LICENCIAS 17
Artículo 15. Jornada laboral..... 17
Artículo 16. Vacaciones..... 18
Artículo 17. Días festivos..... 19
Artículo 18. Horas extraordinarias..... 20
Artículo 19. Permisos y licencias..... 20

CAPÍTULO IV: ASCENSOS..... 21
Artículo 20. Régimen de ascensos..... 21

CAPÍTULO V: MEJORAS SOCIALES..... 22
Artículo 21. Ropa de trabajo..... 22
Artículo 22. Centros con dependencias y habitación..... 22

CAPÍTULO VI: MATERNIDAD, LACTANCIA, CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES..... 22
Artículo 23. Maternidad, protección a la maternidad y lactancia..... 22

CAPÍTULO VII: EXCEDENCIAS..... 23
Artículo 24. Excedencias especiales de 6 a 24 meses..... 23
Artículo 25. Excedencias especiales por cargo público o sindical..... 24

CAPÍTULO VIII: COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL I.T.....24
Artículo 26. Bajas por enfermedad..... 24
Artículo 27. Seguro de vida.....24

CAPÍTULO IX: SALARIOS, PAGAS EXTRAS Y PLUSES.....25
Artículo 28. Salarios.....25
Artículo 29. Antigüedades.....25
Artículo 30. Plus de antigüedades complementarias en el sector de hospedaje..... 26
Artículo 31. Pagas extraordinarias.....26
Artículo 32. Plus cultural..... 27
Artículo 33. Herramientas de trabajo..... 27
Artículo 34. Ayudas especiales..... 27
Artículo 35. Plus de altura.....27
Artículo 36. Plus de transporte.....27
Artículo 37. Manutención..... 27
Artículo 38. Plus nocturnidad.....28
Artículo 39. Premio por jubilación e incapacidad.....29
Artículo 40. Premio por matrimonio..... 29
Artículo 41. Premio por natalidad.....29

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES.....29
Artículo 42. Tablón de anuncios.....29
Artículo 43. Delegados sindicales y garantías sindicales..... 30
Artículo 44. Cuota sindical..... 31
Artículo 45. Canon de negociación.....31
Artículo 46. De los comités de empresa y delegados de personal.....32

CAPÍTULO XI: OTRAS DISPOSICIONES.....34
Artículo 47. Comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del convenio colectivo.....34
Artículo 48. Cláusulas de inaplicación del convenio.....36
Artículo 49. Mediación del SERCLA..... 36
Artículo 50. Categorías de los establecimientos.....37
Artículo 51. Disposiciones finales..... 39

Tablas salariales..... 40
Cuadro de parentescos.....44
Hoja de afiliación.....45

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES-ÁMBITOS APLICACIÓN

Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Primero.- El presente convenio es de aplicación obligatoria a todas las empresas y trabajadores del sector de la Hostelería de la provincia de Granada.

Segundo.- A las actividades desarrolladas por Camareras de pisos, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les será de aplicación las condiciones economicas del vigente convenio de Hostelería.

Tercero.- Cuando las empresas titulares tengan sus domicilios sociales fuera de esta provincia, pero tengan centros de trabajo en la misma, será aplicable el presente convenio.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

Se incluyen en el sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hotelero, balnearios,estaciones termales, albergues, pensiones, fondas, casas de huéspedes, posadas, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicio de hospedaje en general; Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, Restaurantes, casas de comidas, mesones, tabernas que sirvan comidas, establecimientos de "Catering", "colectividades", "de comida rápida","restaurantes-pizzerías",“pizzerías," Hamburgueserías, Bocadillerías, Crepperías, etc., y Cafés, Bares, cafeterías, ciber-cafés, cervecerías,tabernas; Heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de Té y similares, además de las salas de baile, discotecas, salas de fiesta, cafés-teatro, tablaos, bares americanos, wiskerías, pubs, y similares; billares, salones recreativos de juego, de maquinas tragaperras, parques infantiles, parques acuáticos, clubs privados, asociaciones recreativas, ambigú(servicios de cafetería y bares en cines, teatros, espectáculos, transportes etc.) así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos.

Estarán comprendidos en este ámbito, aquellos trabajadores que realicen el servicio de reparto de cualquier clase de comidas a domicilio.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ellas que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o futuras. Esta ampliación, o ampliaciones serán las que se establezcan en el ámbito estatal y además de las que acuerde la comisión negociadora de este convenio.

Artículo 3.- VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor con efectos al día 1 de enero del año 2014, sea cual fuere la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral y su duración será hasta el día 31 de Diciembre de 2019.

Artículo 4.- LEGITIMACIÓN, DENUNCIA Y PRORROGA

4.1.- Legitimación: Las partes que han concertado el presente convenio, son; por la representación de los trabajadores, las centrales sindicales CCOO y UGT y por la representación empresarial, La Federación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo de Granada, reconociéndose mutuamente como únicos representantes válidos para la negociación de este convenio.

4.2.- Denuncia y Prorroga: El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que habrán de efectuarse por escrito a la otra parte y con antelación mínima de un mes respecto a la terminación de la vigencia del presente convenio.

Se mantendrá en vigor el presente convenio mientras se proceda a la publicación del nuevo.

Artículo.- 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

5.1.- Lo establecido en este convenio tendrá la consideración de mínimos de derecho indisponible, en consecuencia, los convenios colectivos de empresa, los acuerdos o pactos, ya sean individuales o colectivos de ámbito inferior que establezcan condiciones menos beneficiosas, se

considerarán nulos de pleno derecho. Los conflictos que puedan surgir en la aplicación del presente convenio, ya sea de interpretación o colisión, con otros acuerdos de ámbito inferior se resolverán con arreglo a lo establecido en el presente convenio siendo éste de aplicación preferente.

5.2.- Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores.

5.3.- Toda disposición de rango superior a éste, que represente una mejora en favor de los trabajadores, será de aplicación a partir de la entrada en vigor de ésta, siempre que consideradas en cómputo anual y por temas de contenido homogéneo, superase las aquí pactadas,

5.4.- Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios de las empresas, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo y en los derechos adquiridos de los trabajadores.

Art. 6.- UNIDAD DE CONVENIO, SUBROGACIÓN ENTRE EMPRESAS POR ADJUDICACIÓN DE SERVICIOS O TERMINACIÓN DE CONTRATO DE ARRENDAMIENTO

6.1.- Unidad de Convenio. Este convenio es de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena, que presten sus servicios profesionales en las empresas recogidas en los ámbitos de aplicación de este convenio.

6.2.- Regulación laboral por adjudicación de Servicios o terminación de contrato de arrendamiento:

a).- Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por terminación o rescisión por cualquier causa, del contrato de arrendamiento o de adjudicación de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los derechos que los trabajadores tengan establecidos en la anterior empresa o centro de trabajo, cualquiera que sea la modalidad o contrato que tengan los mismos, y/o categoría laboral.

b).- La empresa adjudicataria del servicio deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

c).- La empresa cesante estará obligada a realizar la liquidación de haberes a los trabajadores, derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y a la liquidación por todos lo conceptos, incluido vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo y de los derechos de los trabajadores afectados.

d).- Solamente las empresas se podrán liquidar entre ellas mediante acuerdo escrito entre la empresa saliente, la entrante, los trabajadores y su representación sindical o sindicato al que pertenezcan.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN, CESES Y FINIQUITOS CONDICIONES GENERALES

Artículo 7.- CONTRATACIÓN

Primero.- El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra; los contratos realizados verbalmente se considerarán indefinidos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

Segundo.- Los trabajadores que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, se considerarán fijos desde el primer día en que accedieron al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto el la ley, art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- PERIODO DE PRUEBA

8.1.- Duración del periodo de prueba. El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de una duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con

sujeción a los limites de duración máxima establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH).

Artículo 9.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La contratación se efectuará según los siguientes tipos de contrato:

A) Fijos e indefinidos
B) Fijos de carácter discontinuo.
C) Eventuales por circunstancias de la producción
D) Contrato por obra o Servicio Determinado. Trabajadores extras.
E) A tiempo parcial.
F) Contrato para la formación y el aprendizaje.
G) Contrato en practicas.
H) Contrato de relevo.
I) Contrato de interinidad.

A).- FIJOS E INDEFINIDOS:

Serán considerados trabajadores fijos e indefinidos, además de los que establece la normativa vigente, aquellos, que sin pactar modalidad alguna de contrato, hayan superado el periodo de prueba establecido en este convenio, de conformidad con lo dispuesto en la ley.

B).- FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO:

1.- Son considerados trabajadores fijos de carácter discontinuo, todos aquellos que sean contratados para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad en la empresa caracterizados como normales o permanentes en la misma, pero de carácter discontinuo.

2.- En los contratos que tenga este carácter, la empresa estará obligada sin necesidad de nuevo contrato a dar ocupación efectiva al trabajador todos los años y durante el período que dure la temporada, siempre dentro de los márgenes establecidos anteriormente; de no hacerlo así se entenderá que ha sido despedido, aplicándosele la legislación vigente en esta materia en cuanto a indemnización y liquidación.

3.- El llamamiento al trabajo será por riguroso orden de antigüedad y categoría profesional y la salida será por menor orden de antigüedad y

categoría profesional. La Comunicación de este llamamiento se efectuará en el plazo de 7 días antes de la ocupación efectiva de su puesto de trabajo o del inicio de la temporada, de no producirse el llamamiento se podrá interponer la reclamación que proceda.

4.- El llamamiento fuera de temporada, será de asistencia voluntaria para el trabajador. En caso de no-asistencia no perderá la condición de fijo discontinuo, ni su antigüedad. Si pasado un periodo de 48 horas desde el llamamiento por la empresa, éste renunciara o no acudiera, la empresa quedará libre para la contratación de otro/a trabajador/a.

C).- EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS POR LA PRODUCCIÓN:

a).- Es el que tiene por finalidad, el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

b).- En el supuesto del contrato eventual por circunstancias de la producción, éste tendrá una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses podrá ser prorrogado por una única vez, mediante acuerdo con las partes, sin que la duración máxima del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

c).- Transcurrido el referido plazo se transformará el contrato eventual en contrato indefinido con efectos jurídicos desde el primer día de prestación de servicios.

D).-CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

En relación a este contrato, se estará a lo establecido en la ley.

TRABAJADORES EXTRAS

1.- Se entenderá por trabajadores “extras”, aquellos que realizan un servicio extraordinario, entendido como el realizado por el personal ajeno al establecimiento en que se realiza. Toda empresa vendrá obligada a contratar obligatoriamente el personal de servicio extra tanto a través del Servicio Andaluz de Empleo como de Empresas de Trabajo Temporal.

2.- Por la prestación del servicio extra hasta 4 horas se abonará el precio unitario establecido en la tabla anexa de salarios. Cuando el Servicio "extra" exceda de estas cuatro horas, se abonará por cada hora extra o fracción de la misma, la cantidad establecida en la tabla anexa de salarios.

Estos se entenderán por servicios unitarios y corresponderá a la empresa el montaje en general, entendiéndose lo referente a la carga y descarga del mobiliario. Y será competencia de los trabajadores extras la puesta a punto del servicio en lo referente a vajillas, mantelería, cristalería y cubertería, así como el desbarate. Este último punto, cuando el servicio no exceda de 4 horas.

E).- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

a).- El contrato habrá de formalizarse por escrito y en el modelo oficial al efecto.

b).- En el contrato de trabajo y en el recibo de salarios deberá figurar la jornada de trabajo a realizar diaria, semanal, mensual y anual y el porcentaje de ésta, sobre la jornada ordinaria establecida en este convenio, asimismo, deberá ser reflejado este porcentaje en el recibo de salarios que se le abona al trabajador.

c).- Tendrán los mismos derechos que tengan establecidos los trabajadores con contrato a jornada completa, así como los pluses establecidos en el presente convenio.

APARTADOS C, D y E DEL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO

Si las circunstancias que se especifican en estos tipos de contrato se diesen de forma que éste se repitiera más de dos veces, se considerará al trabajador como fijo discontinuo.

F).-CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE:

Son trabajadores en formación aquellos trabajadores/as que al entrar a prestar sus servicios en una empresa tengan 16 años cumplidos por un periodo no superior a dos años, que al finalizar el contrato formativo, pasarán a ocupar la plaza inmediatamente superior de la categoría para la

que se realizó dicho contrato. De no existir vacantes pasará a cobrar el salario correspondiente a la misma, y en ningún caso suspenderá la vinculación con la empresa computándose los años de aprendizaje y formativos para la antigüedad.

En todo caso el contrato deberá formalizarse por escrito y en el modelo oficial al efecto y en lo no dispuesto se estará a lo establecido en la legislación vigente. Dichos contratos contendrán como máximo un 15 % de Formación teorica, siendo la retribución para estos trabajadores el 85 % del salario establecido para la categoría de Trabajador mayor de 18 años. Se amplía la duración de los contratos de formación a tres años como máximo cuando estos contratos sean concertados con trabajadores minusválidos.

G).- CONTRATOS EN PRACTICAS:

Para aquellos trabajadores con título universitario o de formación profesional de Grado medio o superior o título reconocido oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Todo ello, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la obtención del meritado título. Dicho contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. El trabajo profesional no podrá realizarse en solitario. El Salario para el primer año de vigencia del contrato será del 60% y para el segundo del 75% de la categoría profesional de que se trate con todos los conceptos económicos de este convenio.

H).- CONTRATO DE RELEVO:

a).- Contratación: Las empresas vendrán obligadas a contratar aquellos trabajadores que estén inscritos en las oficinas del SAE mediante el contrato, que establece el Real Decreto Ley 1.184/85 de 17 de julio, por el cual el personal que cause baja a los 64 años será sustituido por otra persona con cualquier tipo de contrato de un año como mínimo.

b).- Las empresas están obligadas a acceder a la petición de jubilación anticipada si el trabajador así lo solicita a la misma.

I).- CONTRATO DE INTERINIDAD:

Son los que ingresan expresamente en la empresa para cubrir la ausencia obligatoria de otro trabajador, debiendo hacerse siempre por escrito, en el que conste el nombre del trabajador que se sustituye y las causas que motivan la sustitución.

Artículo 10.- CONVERSIÓN DE TRABAJADORES/AS TEMPORALES EN FIJOS

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece para los hoteles de 3, 4 y 5 estrellas que los contratos de duración indefinida supondrán un porcentaje de la totalidad de los trabajadores de la empresa del 55 %.

Dicho porcentaje de plantilla fija no será de aplicación para aquéllas empresas que inicien su actividad, hasta tres años después de su puesta en funcionamiento.

En los hoteles de temporada no se aplicarán dichos porcentajes durante el periodo sin actividad.

Para calcular este porcentaje se tendrán en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año, por todos los trabajadores de ese establecimiento, incluidos los de prestación de servicios y subcontratación, dividido por 360 días naturales. Estarán excluidos los trabajadores “extras”.

Para los Hoteles de temporada, el número de días que se utilizarán para la división será la media de los días trabajados en temporada de cada establecimiento.

Artículo 11.- TRABAJADORES QUE REALIZAN FUNCIONES PROFESIONALES DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

a).- El trabajador que realice unas funciones de categoría superior a lo que corresponde a la categoría profesional que tenga reconocida y por la que estuviera contratado, por un período superior a cinco meses consecutivos o seis alternos durante un año, u ocho meses durante dos años, adquirirá la categoría desempeñada, previa reclamación ante la Dirección de la empresa de la clasificación profesional adecuada a las funciones que realiza.

b).- Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal, si los hubiera, puede reclamar ante la jurisdicción competente en el reconocimiento de dicha reclasificación profesional.

c).- Cuando se suspendan funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice .

d).- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a las suyas, sólo podrá hacerlo excepcionalmente, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores; se tendrá en cuenta lo aquí establecido, preferentemente al orden jerárquico, así como las aptitudes profesionales.

Artículo 12.- MOVILIDAD

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose por éste, al que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo. 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Se creará una comisión al objeto de proponer planes de formación a las empresas y Administración. Dicha comisión se formará por dos representantes nombrados por CCOO, dos por UGT, y cuatro representantes de la Federación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo de Granada; con la función de crear un plan de formación y posterior gestión y control del mismo.

Esta comisión tendrá todas las funciones que se deriven de la necesidad para la realización de las actividades formativas, todo ello de acuerdo con lo establecido en el ALEH.

Artículo 14.- CESES y FINIQUITOS

a).- Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito y en impreso modelo según anexo a este

Convenio, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, salvo renuncia expresa del trabajador.

b).- Una copia del recibo de liquidación y finiquito se entregará al trabajador con cinco días de antelación de la fecha de terminación de su contrato, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

c).- La validez temporal del finiquito se limitará a los treinta días naturales posteriores a la firma del mismo. De no ajustarse a lo regulado en el presente artículo, no tendrá carácter liberatorio.

d).- Por lo que se refiere a los trabajadores fijos de carácter discontinuo, según el artículo, 9 apartado B del Convenio, la liquidación al finalizar su período anual deberá hacerse en el último recibo de salarios que perciba; esto no supondrá en ningún caso la desvinculación laboral y económica con la empresa. Dicha nómina estará encabezada por la siguiente denominación LIQUIDACIÓN DE HABERES POR FIN DE TEMPORADA.

CAPÍTULO III JORNADA LABORAL, VACACIONES, DÍAS FESTIVOS Y LICENCIAS

Artículo 15.- JORNADA LABORAL

Primero.- La jornada laboral será de 40 horas semanales y de dos días de descanso ininterrumpidos que no podrán ser compensados económicamente. El descanso semanal será rotativo y se garantiza que el descanso semanal de sabados y domingos, sera al menos una vez cada seis semanas, excepto en aquellas empresas que cierren dos días a la semana por descanso del personal.

Segundo.- La jornada de trabajo tendrá carácter de continua o partida. En aquellas empresas o departamentos de las mismas, donde se den las condiciones, la jornada será continua.

Tercero.- La jornada continuada tendrá una duración de ocho horas efectivas de trabajo, y un paro de quince minutos o el que se tenga por costumbre para el descanso, que se computará como trabajo efectivo.

Cuarto.- Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de dos horas como mínimo, no pudiéndose exceder ninguna de las partes en cinco horas.

Quinto.- Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las horas trabajadas en la jornada normal como en la extraordinaria.

Sexto.- Las empresas, dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario de fiestas aprobado por las autoridades competentes, señalará con el informe del Comité de Empresa o el Delegado/s de Personal, el horario laboral para el año en curso, teniéndose siempre en cuenta lo establecido en el apartado primero de este artículo.

Séptimo.- Nochebuena: con el fin de que lo trabajadores afectados por el presente convenio puedan pasar en familia a partir de las 21 horas de la noche del día 24 de Diciembre, las empresas y trabajadores organizarán los turnos de trabajo, de forma que quede el personal imprescindible, sin perjuicio de no mermar los usos y costumbres que vienen disfrutando de años anteriores los trabajadores.

Artículo 16.- VACACIONES

16.1.- El período de vacaciones retribuidas anuales, sin sustitución económica será de 33 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán dentro del año natural, siendo estas rotativas por departamentos. Los trabajadores que lleven menos de un año de servicio en la empresa disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones en relación con el tiempo trabajado. Las vacaciones para los mayores de 60 años tendrán una duración de 38 días naturales.

16.2.- El período de disfrute de las vacaciones anuales, no podrá comenzar en vísperas de días no laborables, es decir, el día anterior al descanso/s semanal/es.

16.3.- Vacaciones en período estival.- Los trabajadores con derecho a disfrutar 33 ó 38 días de vacaciones anuales, disfrutarán al menos de quince días consecutivos en el período comprendido del día 01 de Junio al 30 de Septiembre. Los citados trabajadores que no disfruten las vacaciones de al menos quince días en el mencionado período,

tendrán derecho a un día mas de vacaciones anuales. Los trabajadores en establecimientos hoteleros de la costa disfrutarán al menos del 50% de sus vacaciones anuales en el periodo estival, dicho periodo estará comprendido desde el día 1 de junio hasta el 30 de septiembre.

16.4.- En caso de que durante el período de disfrute de las vacaciones coincidiese algún día festivo, éste no será descontado al trabajador bajo ningún concepto.

Artículo 17.- DÍAS FESTIVOS

Los días festivos abonables de cada año laboral y de mutuo acuerdo podrán compensarse de alguna de las siguientes formas:

1.- Abonarlos con el 175% de recargo sobre el salario día ordinario, juntamente con la mensualidad.

(Ej. salario=100 + 175 por ciento = 275)

2.- Acumularlo a las vacaciones anuales, que en este caso serían 14 días festivos mas 5 días que genera este sistema.

3.- En cualquier período del año, de forma continuada, añadiéndose a éstos los 5 días que igualmente genera este sistema.

4.- En semana posterior.

5.- Las empresas deberán facilitar a sus trabajadores justificantes de vacaciones y festivos acumulados que deberán ser firmados por ambas partes. En aquellas empresas que no existan Delegados de los trabajadores o Comité de Empresa, deberán en la misma forma establecida anteriormente justificar los descansos semanales y festivos no acumulados.

6.- En caso de que durante el disfrute de los descansos semanales, coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se computara como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Durante la vigencia del presente Convenio, y debido a la carencia de puestos de trabajo, y con objeto de reducir el índice de desempleo, no se permitirá la realización de horas extraordinarias. No obstante, y en circunstancias especiales y de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se podrán realizar. Se establecen como casos especiales los que por su propia naturaleza del gremio se puedan dar por circunstancias ajenas a la empresa.

2.- La dirección de la empresa informará tanto al Comité de Empresa, Delegado/s de Personal y/o Delegado Sindical sobre el número específico de horas extraordinarias realizadas, así como las causas que las han producido. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

3.- Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento del 100% del valor horas ordinaria del cómputo anual.

4.- Las horas extraordinarias serán abonadas según conforme a la siguiente fórmula: Salario Bruto anual según tabla y categoría profesional, dividido por una jornada anual de 1.800 horas.

5.- Los menores de 18 años, no podrán realizar en ningún caso horas extraordinarias, ni nocturnas.

Artículo 19.- PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los siguientes días, que serán abonables y no recuperables.

19.1.- POR MATRIMONIO.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

19.2.- POR NATALIDAD.- Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo/a o adopción.

19.3.- POR MATRIMONIO DE FAMILIARES HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, uno, dos o tres días, según la

boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los limites de la misma, respectivamente.

19.4.- POR CONCURRENCIA A EXÁMENES, el tiempo razonable para la realización de los mismos; quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

19.5.- EN CASO DE PRIMERAS COMUNIONES O BAUTIZOS, tanto de hijos/as, como de nietos del trabajador/a, se concederá el día de los mismos.

19.6.- POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. 3 días, si el fallecimiento es dentro de la localidad de residencia del trabajador; 4 días si fuese con desplazamiento dentro de la provincia; 5 días si fuese dentro de las provincias limítrofes, y 6 días si fuera en el resto del país. En tercer y cuarto grado, dentro de la localidad, un día; fuera de la localidad, dos días; resto del país tres días.

19.7.- POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL. Dos días.

19.8.- POR ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. Dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.

CAPÍTULO IV ASCENSOS

Artículo 20.- RÉGIMEN DE ASCENSOS

a).- En los Ayudantes y Auxiliares se establece que todos los trabajadores que lleven desempeñando la categoría de Ayudante o de auxiliar en el sector de Hostelería durante 7 años, pasaran automáticamente a cobrar todos los conceptos salariales de la categoría superior, aunque siguieran realizando las funciones de ayudante o auxiliar de la nueva categoría, a conveniencia de las empresas. Cuando se produzca una vacante en esta categoría se entiende que ocupara dicha vacante, siempre que demuestre aptitudes para ella.

b).- Para los pinches y cocineros se establece las mismas condiciones fijadas en el apartado anterior.

c).- Existiran estos ascensos, generalmente en todo el sector excepto en aquellos departamentos en los que a subir de categoría se iguale en sueldos a los jefes de departamento.

d).- La Comisión Mixta interpretará dichos acuerdos para estos casos excepcionales.

CAPÍTULO V MEJORAS SOCIALES

Artículo 21.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o ropa de trabajo en el que estará incluido zapatos y calcetines y aquella que sea necesaria para el desarrollo de sus funciones. Existirá un vestuario de invierno, y otro de verano, allí donde las condiciones climatológicas lo requieran. El mantenimiento y limpieza de la misma será a cargo de la empresa.

Artículo 22.- CENTROS CON DEPENDENCIAS Y HABITACIÓN

Todo trabajador contratado por temporada o fijo que tuviese que abandonar su domicilio por razón de trabajo y tuviese que habitar la vivienda de personal destinada por la empresa, debe tener las condiciones dignas de una vivienda y atenerse a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa aplicable a estos supuestos.

CAPÍTULO VI MATERNIDAD, LACTANCIA, CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

Artículo 23.- MATERNIDAD, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

a).- Cambio de puesto de trabajo, turno o función. La empresa, a la mujer embarazada, a partir del 4º mes, o antes, por prescripción facultativa,

cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, en ningún caso realizarán trabajos nocturnos.

b).- La empresa vendrá obligada, a petición de la trabajadora, a concederle una excedencia por lactancia de hasta tres años, desde el nacimiento o adopción del hijo o hija. El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el periodo de excedencia, y el mismo será automático.

c).- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada normal, por su propia voluntad, permiso que se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples. En lo no dispuesto aquí se estará a la legislación vigente.

El permiso por lactancia se podrá acumular en jornada completa, a elección del trabajador/a a la finalización del permiso de maternidad, en 16 días naturales, disfrutándose de una sola vez. En casos de partos múltiples el permiso será de 20 días naturales.

En lo no recogido en esta articulo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII EXCEDENCIAS

Artículo 24.- EXCEDENCIAS ESPECIALES DE 6 A 24 MESES

Al trabajador con antigüedad en la empresa de uno o más años, se le concederá este tipo de excedencia por un período de 6 a 24 meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, e incorporación inmediata al finalizar el cese de la misma, siempre cuando esté suficientemente justificada la causa de la solicitud a juicio de la dirección de la Empresa, y la representación sindical. Agotado el período de excedencia especial, previo aviso de un mes de antelación del trabajador, la readmisión-reingreso será de inmediato. No podrán disfrutar de una nueva excedencia

de este tipo, si no han transcurrido dos años, desde la conclusión del inmediato anterior. En caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, tendrá consideración de falta muy grave.

Artículo 25.- EXCEDENCIAS ESPECIALES POR CARGO PUBLICO O SINDICAL

Los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia especial por nombramiento para cargo público o sindical. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador/a al producirse tal situación, computándose que haya permanecido en ella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo publico o sindical que ocupaba.

CAPÍTULO VIII COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL I.T.

Artículo 26.- BAJAS POR ENFERMEDAD

a).- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se abonará el 75% de todos los conceptos económicos que viniera percibiendo hasta el 7º día inclusive. Desde el 8º día inclusive se abonará el 100 % de todos los conceptos económicos.

b).- En caso de accidente laboral, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de todos los conceptos económicos que el trabajador viniera percibiendo desde el primer día de baja.

Artículo 27.- SEGURO DE VIDA

Todo trabajador de Hostelería seguirá disfrutando del seguro de vida establecido, siempre que presente póliza y recibo del mismo; la prima anual a satisfacer por la empresa será la que figura en los Anexos I y II de este convenio, toda vez que lleve seis meses de antigüedad en la empresa.

Artículo 28.- SALARIOS

28.1.- Salario base. Los salarios para cada categoría profesional, serán los que figuran en los Anexos I y II de este convenio.

28.2.- Los incrementos económicos a todos los conceptos de este convenio serán los siguientes:

a).- Para el periodo comprendido entre 01/01/2018 a 31/12/2018 y sobre las tablas salariales vigentes en el año 2013 se establecerá un incremento del 2,65% sobre todos los conceptos económicos recogidos en el convenio. (Anexo I)

b).- Para el periodo comprendido entre 01/01/2019 a 31/12/2019 y sobre las tablas salariales vigentes en el año 2018 se establecerá un incremento del 2,65% sobre todos los conceptos económicos recogidos en el convenio. (Anexo II)

Artículo 29.- ANTIGÜEDADES

29.1.- Los trabajadores que tuvieran hasta el 30/6/96 incrementos por antigüedad se respetarán en las cuantías que tuvieran establecidas hasta esa fecha y que tendrán el mismo incremento que el resto de los conceptos económicos del convenio. En caso de que esta cuantía no llegara al tope del 8% del SMI, se incrementará hasta dicho tope.

29.2.- Los trabajadores generaran el derecho por este concepto de antigüedad, hasta alcanzar como tope máximo el 8% sobre el Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I) que por disposición del Gobierno rija en cada momento.

29.3.- A los tres años de antigüedad tendrá un incremento del 3% del S.M.I.

29.4.- A los seis años de antigüedad tendrá un incremento del 8% sobre el S.M.I.

Artículo 30.- PLUS DE ANTIGÜEDADES COMPLEMENTARIAS EN EL SECTOR DE HOSPEDAJE

Los trabajadores que realicen su actividad dentro del sector de hospedaje; por el concepto de antigüedad percibirán independientemente de los conceptos de antigüedad anteriormente reseñados, las cuantías que se indican en los Anexos I y II de este convenio, según la siguiente escala:

- Plus de antigüedad A): De 1 a 7 años inclusive de servicio en la empresa.
- Plus de antigüedad B): De 8 a 16 años inclusive de servicio en la empresa.
- Plus de antigüedad C): A partir de 17 años inclusive de servicio en la empresa.

Estos pluses tendrán el carácter de anual y se abonarán en la nómina del mes que se cumpla la antigüedad de los apartado A.B.C.

Artículo 31.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

31.1.- Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una de Junio y otra de Diciembre; consistentes en una mensualidad de sus salarios más el complemento de antigüedad que en su caso corresponda. Las pagas se devengarán anualmente siendo su fecha de pago el 20 de Junio y el 15 de Diciembre respectivamente.

31.2.- Las mencionadas pagas se devengaran:

- Paga de Diciembre del 1 de Enero al 31 de Diciembre
- Paga de Junio de 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente

31.3.- Partes proporcionales. Quienes ingresen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones anuales prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual se fraccionarán éstas de la forma siguiente:

- Del día 1 al 15 se computarán como mes completo y, a partir del día 16 se computará como semana o semanas.
- En caso de cese se computarán del día 16 en adelante como mes completo y, del día 1 al 15 como semana o semanas.

Artículo 32.- PLUS CULTURAL (cotizable a la seguridad social)

a).- Los trabajadores percibirán un plus cultural cotizable a la seguridad social en la cuantía que se establece en los Anexos I y II de este convenio.

b).- El plus cultural se abonará con la mensualidad del mes de Septiembre

Artículo 33.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proveer al personal de cocina de las herramientas correspondientes a su trabajo; en caso contrario se le abonaran la cantidad que figuran en los Anexos I y II del convenio, bimensualmente

Artículo 34.- AYUDAS ESPECIALES

Se establece en caso de fallecimiento del productor/a en activo una ayuda económica, independientemente de la legal establecida, consistente en un mes de salario, más las antigüedades efectivas. Esta percepción se le abonará a la persona que le asistiera en el curso de la enfermedad o subsidiariamente, a las personas que acrediten estar a cargo del fallecido.

Artículo 35.- PLUS DE ALTURA

Las empresas que estén situadas a partir de los 1.500 metros de altitud, vendrán obligadas a pagar un plus de altura a todos los trabajadores según se establece en los Anexos I y II de este convenio.

Artículo 36.- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas que se encuentren fuera de extrarradio urbano, (considerando el perímetro de éste, el del taxi) vendrán obligadas a pagar un plus de transporte mensual a todos los trabajadores según las cantidades establecidas en los Anexos I y II de este convenio.

Artículo 37.- MANUTENCIÓN

Están obligadas a dar comida a sus trabajadores/as, todas las empresas afectadas por el presente Convenio, excepto aquellas que carecen de servicio de comedor y cocina. Para aquellas empresas que están obligadas a

dar comida a sus trabajadores se establece la cantidad mensual que figura en los Anexos I y II de este convenio, con la denominación de manutención obligatoria. En las empresas donde se realice la comida, ésta será sana, abundante y bien condimentada, procurando confeccionar un menú variado compuesto por un primer plato, un segundo, pan, postre y bebida. Los trabajadores que tuviesen necesidad de un régimen especial, se les confeccionará un régimen establecido por el médico de la Seguridad Social o por los servicios médicos de empresa.

Las empresas que no esten obligadas a dar comida a sus trabajadores, por carecer de dicho servicio, y de cocina, abonarán mensualmente a los mismos, la cantidad reflejada como manutención no obligatoria en los Anexos I y II del presente convenio.

Artículo 38.- PLUS NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

En aplicación del Art. 36.2 del E.T. se acuerda la siguiente retribución:

1).- HOTELES:

- Los trabajadores que realicen un trabajo nocturno entre las 22,00 h y las 23,00 h., no tendrán incremento alguno.
- Los trabajadores que realicen un trabajo nocturno entre las 23,00 h. y las 6,00 h., recibirán una retribución consistente en un incremento del 15 % de su salario.
- Los trabajadores en establecimientos hoteleros de la costa tendrán los mismos incrementos que los establecidos en párrafos anteriores, salvo en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en el que los trabajadores percibirán un incremento del 15% de su salario entre las 0,00 h y las 6,00 h.

2).- Resto de sectores:

- Los trabajadores que realicen un trabajo nocturno entre las 22,00 h y las 0,00 h., no recibirán incremento alguno de su salario.
- Los que lo realicen entre las 0,00 h. y las 6,00 h. percibirán una retribución consistente en un incremento del 15% de su salario. Dicho incremento se aplicará sobre las horas o fracción de ellas que coincida en los horarios anteriormente establecidos.

Artículo 39.- PREMIO POR JUBILACIÓN E INCAPACIDAD

a).- Al producirse la jubilación de un trabajador, aunque sea voluntaria, que lleve como mínimo 10 años al servicio de la empresa o sufra incapacidad parcial, total, absoluta o gran invalidez que cause baja en la misma, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, y en una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los 10 de referencia.

b).- Y en caso de fallecimiento, dichas cantidades se abonarán a sus herederos, siempre que acrediten tener solicitada con anterioridad su jubilación.

c).- Cuando un trabajador cumpla 60 años y reúna los requisitos necesarios para la jubilación anticipada, se recomienda que empresa y trabajador negocien algún sistema de jubilación anticipada compensada. Este apartado no modifica el premio de jubilación establecido en el apartado a) de este artículo.

Artículo 40.- PREMIO POR MATRIMONIO

Las Empresas abonarán a todo trabajador/a, que contraiga matrimonio la cantidad que figura en los Anexos I y II de este convenio.

Artículo 41.- PREMIO POR NATALIDAD

Las empresas abonarán a los trabajadores/as, en concepto de nacimiento o adopción por cada hijo que se tenga la cantidad que figura en los Anexos I y II de este convenio.

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

Artículo 42.- TABLÓN DE ANUNCIOS

Toda empresa estará obligada a tener un tablón de anuncios a disposición de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, y la empresa estará obligada a poner en dicho tablón este convenio colectivo, así como la información que le envíen los sindicatos.

Artículo 43.- DELEGADOS SINDICALES Y GARANTÍAS SINDICALES

Las centrales sindicales conforme a la LOLS, podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo que tengan más de 50 trabajadores o 25 afiliados. Los afiliados a esa central sindical elegirán de entre sus miembros un Delegado Sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

43.1.- Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan, y de los afiliados al mismo en la empresa, así como servir de instrumentos de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

43.2.- Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comités de prevención de riesgos laborales, y Comités paritarios de interpretación, en su doble vertiente; de representante de personal y de representante del Sindicato, con voz y sin voto.

43.3.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

43.4.- Podrán afiliar a los trabajadores y recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

43.5.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado/s un tablón de anuncios que deberá de situarse dentro de la empresa, en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

43.6.- Los delegados sindicales ceñirán sus tareas como tales a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

43.7.- Podrá solicitar la situación de permiso no retribuido aquel trabajador que ostentara cargo sindical de relevancia, a nivel de cargo de responsabilidad provincial, regional, o nacional, en cualquiera de sus

estructuras. Permanecer en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa al finalizar el desempeño del mismo; la reincorporación será inmediata.

43.8.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

43.9.- Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley que a los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

43.10.- Los representantes de los sindicatos podrán visitar a los trabajadores dentro de las empresas para asuntos de su acción sindical, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto.

Artículo 44.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores, las empresas descontaran en la nomina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. Las centrales sindicales o sindicatos remitirán a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento por nómina de los trabajadores afiliados y la cuantía de la cuota. Las empresas efectuaran las antedichas detracciones, mensualmente, salvo indicación en contrario, del trabajador afectado.

La dirección de la empresa entregará a la representación sindical en la empresa, si la hubiera, o a la Central sindical o Sindicato, un listado mensual donde figura la relación de trabajadores a los que se les ha detraído la cuota, su importe y la copia de la transferencia realizada a la organización.

Artículo 45.- CANON DE NEGOCIACIÓN

45.1.- Las empresas procederán a descontar en la primera nomina inmediatamente posterior a la publicación de este Convenio la cantidad de 12.00 €, e igual cuantía en marzo de cada año, siempre que los trabajadores no se opongan expresamente a dicha detracción en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio.

45.2.- A partir del mes de plazo de la recepción de la renuncia al canon sindical, dentro de la semana siguiente las empresas receptoras enviarán todas las comunicaciones a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, con domicilio a estos efectos en Calle Periodista Francisco Javier Cobos número 2, CP 18014 Granada (sede de FeSMC-UGT Granada y CCOO Servicios de Granada).

45.3.- En los 5 días siguientes al abono de la primera nómina a la que se hace referencia en el punto uno anterior, las empresas ingresarán las cantidades detraídas de los trabajadores que no renunciaron al canon de negociación en la cuenta bancaria que facilitarán las organizaciones sindicales.

45.4.- La Comisión Mixta del Convenio, una vez recibidas las renuncias al canon, y contabilizadas las cantidades deducidas por las empresas ingresadas en la cuenta que designen as organizaciones sindicales, aportará los justificantes de ingreso en dicha cuenta. El reparto se efectuara entre las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio.

45.5.- Las empresas y las organizaciones empresariales afectadas por este Convenio se responsabilizan ante las organizaciones de trabajadores firmantes del mismo, de las cantidades que procedan detraerse en función del número de renuncias habido en cada una de las empresas.

Artículo 46.- DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Sin perjuicio de los derechos y facultades conseguidas por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal las siguientes funciones:

46.1.- Serán informados por la dirección de la empresa trimestralmente sobre la evolución de los negocios, así como la situación de la producción y ventas de la entidad; sobre su programa de evolución y producción probable de empleo en la empresa.

46.2.- Anualmente: conocer y tener el balance de las cuentas de resultado, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de

sociedad por acciones y participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

46.4.- Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

46.5.- Sobre la función, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

46.6.- Se les dará por el empresario la copia básica de los contratos que formalice con los trabajadores, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

46.7.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.

46.8.- En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, de los accidentes de trabajo y de las bajas por enfermedad; de las bajas profesionales y sus consecuencias; de los índices de siniestralidad, movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

46.9.- Poseerán prioridad de permanencia en las empresas o centros de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

46.11.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación pudiendo publicar o

distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando previamente de todo ello a la empresa y, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a efecto.

46.12.- Dispondrán de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas, no computándose dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación del Delegado/s de Personal, miembros de Comité de Empresa o Delegados Sindicales, como componentes de comisiones negociadoras del colectivo en los que se ha efectuado y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

46.13.- Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, podrá acumular individualmente o colectivamente sus horas sindicales en cada trimestre, excepto los jefes de departamento, que utilizarán sólo las suyas.

46.14.- Se garantiza el derecho de las centrales sindicales firmantes de este convenio a convocar Asambleas Informativas en los centros de trabajo, siempre fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección de las empresas afectadas con una antelación mínima de 48 horas, todo de conformidad con lo establecido en los arts. 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI OTRAS DISPOSICIONES: COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 47.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

47.1.- Se crea una Comisión Mixta para la interpretación, seguimiento y control del presente Convenio, que estará formada por cuatro representantes de los sindicatos firmantes de este convenio, CC.OO y U.G.T. y cuatro por la representación empresarial. A efectos de

notificaciones, el domicilio será el sito en Calle Periodista Francisco Javier Cobos número 2, CP 18014 Granada (sede de FeSMC-UGT Granada y CCOO Servicios de Granada).

b) Funciones:

1.- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.

2.- Velar por el cumplimiento del presente convenio, como de la liquidación general aplicable.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, vienen obligadas a facilitar la labor de dicha comisión.

3.- Intervenir como instancia de conciliación previa, en aquellos asuntos que se le someta. Los acuerdos de la comisión mixta se adoptaran por unanimidad, y a falta de acuerdo se someterá al SERCLA. A partir de la publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma, en el plazo de un mes; el procedimiento conciliatorio, previsto en el párrafo anterior, se iniciaran mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los miembros de la comisión, que vendrá obligada a reunirse en el menor plazo posible.

4.- La Comisión Mixta se reunirá al menos una vez al mes en los locales de las sedes.

47.2.- Estos representantes acordarán el Reglamento de funcionamiento de la citada Comisión, que se reunirá el primer lunes de cada mes o el día siguiente si este fuese festivo.

47.3.- En el supuesto de conflicto de carácter colectivo y dentro del contexto del presente Convenio, a instancias de una de las partes, podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión mixta paritaria, a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

47.4.- Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad y, a falta de acuerdo, se someterán al SERCLA.

47. BIS. CREACIÓN DE COMISIONES.- Se crearán en el Convenio las siguientes Comisiones (Todo ello, de conformidad con el ALEH):

a).- Comisión Sectorial Provincial de Igualdad.
b).- Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 48.- CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

1.- En los casos y por los cauces previstos en el artículo 82.3 del ET se podrán inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en este convenio.

2.- La comisión paritaria será informada de los acuerdos adoptados en esta materia. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

3.- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. La Comisión Paritaria podrá requerir cuantos documentos y antecedentes estime oportuno a las partes, resolviendo por unanimidad lo que estime procedente.

4.- Cuando la comisión paritaria no alcance un acuerdo por unanimidad, las partes deberán acudir al SERCLA para dirimir las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas.

5.- Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y ni la comisión paritaria ni en el SERCLA se hubiesen podido resolver las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Artículo 49.- MEDIACIÓN DEL SERCLA

Las partes se someten a la mediación del Sercla tanto en los conflictos individuales como colectivos con la cláusula de recomendación aprobada en el CARL y que literalmente se transcribe.

“Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio/ acuerdo de empresa, una vez agotado, en

su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional y Reglamento de desarrollo, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales"

Artículo. 50- CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS

CATEGORÍA A).-

- Hoteles de 4 y 5 estrellas.
- Hoteles Residencias de 4 estrellas.
- Hoteles apartamentos de 4 estrellas.
- Apartamentos de 4 llaves.
- Los Hoteles en Estaciones Termales o Balnearios.
- Moteles de 4 estrellas.
- Apartamentos Extrahoteleros de lujo.
- Restaurantes de 4 y 5 tenedores.
- Servicio de restaurante, de cafeterías y bares en casinos y bingos.
- Mesones de 4 y 5 tenedores.
- Pizzerías, 4 tenedores.
- Catering.
- Clubes de Golf, deportivos y recreativos.
- Salas de fiestas y discotecas.
- Salones de baile.
- Bares americanos.
- Whiskerias.
- Cafés-teatro.
- Salones de té y similares.
- Tablaos flamencos y similares.
- Pubs.
- Clubes privados.
- Cafeterías de 4 tazas.
- Cervecerías de Categoría especial y de 1ª categoría.

CATEGORÍA B).-

- Hoteles de 3 estrellas.
- Hoteles residencia de 3 estrella.
- Hoteles apartamentos de 3 estrellas.
- Residencias apartamentos de 3 estrellas.
- Moteles residencias de 3 estrellas.
- Moteles de 3 estrellas.
- Balnearios y estaciones termales de 3 estrellas.
- Hostales de 3 estrellas.
- Apartamentos de 3 llaves.
- Ciudad de vacaciones de lujo y 1ª.
- Albergues y alojamientos rurales.
- Camping de 1ª categoría.
- Restaurantes de 3 tenedores.
- Casas regionales y provinciales.
- Mesones de 3 tenedores.
- Pizzerías, 3 tenedores.
- Cafeterías de 3 tazas.
- Bares categoría especial “A” ó “B”.
- Cervecerías de 2ª categoría.
- Mini-parques infantiles.
- Parques acuáticos.
- Asociaciones Recreativas.
- Billares y ciber-cafés.
- Ambigús (restaurantes, bares y autoservicios en cines/teatros).

CATEGORÍA C).-

- Hoteles de 2 estrellas.
- Hoteles-residencias de 2 estrellas.
- Hoteles apartamentos de 2 estrellas.
- Apartamentos de 2 llaves.
- Residencias apartamentos de 2 estrellas.
- Moteles de 2 estrellas.
- Cuidad de vacaciones de 2 estrellas.
- Camping y campamentos de turismo de 2ª Categoría.
- Restaurantes de 2 tenedores.
- Cafeterías de 2 tazas.
- Mesones de 2 tenedores.

- Pizzerías, de 2 tenedores.
- Cervecerías de 3ª Categoría.
- Hamburgueserías y Bocadillerías.
- Crepperías, Croissanterías, Degustaciones.
- Colectividades de Comida rápida.

CATEGORÍA D).-

- Hoteles de una estrella.
- Hoteles residencias de 1 estrella incluídas las de estudiantes.
- Hoteles apartamentos de 1 estrella.
- Residencias apartamentos de 1 estrella.
- Apartamentos de 1 llave.
- Moteles de 1 estrella.
- Hostales de 2 y 1 estrella.
- Pensiones.
- Fondas y Posadas.
- Casas de huéspedes.
- Ciudad de vacaciones de 1 estrella.
- Camping de 3ª categoría.
- Restaurantes de 1 tenedor
- Cafeterías de 1 taza.
- Bares de 3ª y 4ª categoría.
- Casas de Comidas.
- Tabernas que sirvan comidas.
- Pizzerías, 1 tenedor.
- Tabernas y Bodegas.
- Mesones de 1 tenedor.

Artículo. 51.- DISPOSICIONES FINALES

En lo no dispuesto en este convenio será de aplicación el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), así como sus disposiciones posteriores, y que se aplicara además cuando estas supongan una mejora a lo establecido en este convenio.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2018 (2,65%)				
NIVEL I	**SALARIO A**	**SALARIO B**	**SALARIO C**	**SALARIO D**
JEFE RECEPCIÓN	1630,37	1500,99	1500,97	1458,43
JEFE COCINA				
JEFE COMEDOR				
CONTABLE GENERAL				
1º CONSERJE				
GOBERNANTA GENERAL				
JEFE SERV.TECNICOS				
NIVEL II				
2º JEFE RECEPCION	1500,36	1463,69	1385,18	1318,91
2º CONSERJE				
JEFE DE BAR				
2º JEFE COCINA				
2º JEFE COMEDOR				
REPOSTERO				
1º Y 2º ENC.MOSTRADOR				
INTERVENTOR				
CAJERO GENERAL				
JEFE ECONOMATO				
CONSERJE NOCHE				
NIVEL III				
JEFE DE PARTIDA	1477,17	1339,6	1278,83	1252,87
JEFE DE SECTOR				
2º JEFE BAR				
BARMAN				
SUB-GOBERNANTA				
MONTADISCOS				
BODEGUERO				
NIVEL IV				
CONTABLE	1458,42	1330,2	1274,13	1249,85
OFICIAL CONTABILIDAD				
COCINERO				
CAFETERO				
OFICIAL REPOSTERÍA				
CAMARERO				
SOMELIERS				
RECEPCIONISTA				
DEPENDIENTE				

NIVEL V				
CAJERO	1330,2	1274,13	1233,27	1233,27
AYUDANTE SECTOR				
PLANCHISTA				
TELEFONISTA				
ENC.DE LENCERÍA				
CONDUCTOR				
ENCAR.SALA BILLAR				
CAMARERA DE PISOS				
NIVEL VI				
PORTERO NOCHE	1216,01	1176,71	1173,75	1173,75
GUARDARROPA				
FREGADOR				
VIGILANTE NOCHE				
PORTER.SERVICIO				
MOZO EQUIPAJES				
ORDENANZA SALÓN				
LAVANDERA				
PLANCHADORA				
LIMPIADORA				
PERSONAL DE PLATERÍA				
TRABAJADOR MAYOR 18				
MARMITON				

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
HERRAMIENTAS	30,42
PLUS DE ALTURA	8,03
PLUS DE TRANSPORTE	16,03
PREMIO POR MATRIMONIO	144,47
PREMIO POR NATALIDAD	144,47
PLUS CULTURAL	317,66
PLUS ANTIGÜEDAD A	83,77
PLUS ANTIGÜEDAD B	181,7
PLUS ANTIGÜEDAD C	239,35
MANUTENCIÓN	23,99
MANUTENCIÓN NO OBLIGATORIA	12,54
SEGURO DE VIDA	35,95
EXTRA 4 HORAS	52,46

ANEXO II: TABLAS SALARIALES 2019 (2,65%)				
NIVEL I	**SALARIO A**	**SALARIO B**	**SALARIO C**	**SALARIO D**
JEFE RECEPCIÓN	1673,57	1540,77	1540,75	1497,08
JEFE COCINA				
JEFE COMEDOR				
CONTABLE GENERAL				
1º CONSERJE				
GOBERNANTA GENERAL				
JEFE SERV.TECNICOS				
NIVEL II				
2º JEFE RECEPCION	1540,12	1502,48	1421,89	1353,86
2º CONSERJE				
JEFE DE BAR				
2º JEFE COCINA				
2º JEFE COMEDOR				
REPOSTERO				
1º Y 2º ENC.MOSTRADOR				
INTERVENTOR				
CAJERO GENERAL				
JEFE ECONOMATO				
CONSERJE NOCHE				
NIVEL III				
JEFE DE PARTIDA	1516,32	1375,1	1312,72	1286,07
JEFE DE SECTOR				
2º JEFE BAR				
BARMAN				
SUB-GOBERNANTA				
MONTADISCOS				
BODEGUERO				
NIVEL IV				
CONTABLE	1497,07	1365,45	1307,89	1282,97
OFICIAL CONTABILIDAD				
COCINERO				
CAFETERO				
OFICIAL REPOSTERÍA				
CAMARERO				
SOMELIERS				
RECEPCIONISTA				
DEPENDIENTE				

NIVEL V				
CAJERO	1365,45	1307,89	1265,95	1265,95
AYUDANTE SECTOR				
PLANCHISTA				
TELEFONISTA				
ENC.DE LENCERÍA				
CONDUCTOR				
ENCAR.SALA BILLAR				
CAMARERA DE PISOS				
NIVEL VI				
PORTERO NOCHE	1248,23	1207,89	1204,85	1204,85
GUARDARROPA				
FREGADOR				
VIGILANTE NOCHE				
PORTER.SERVICIO				
MOZO EQUIPAJES				
ORDENANZA SALÓN				
LAVANDERA				
PLANCHADORA				
LIMPIADORA				
PERSONAL DE PLATERÍA				
TRABAJADOR MAYOR 18				
MARMITON				

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
HERRAMIENTAS	31,23
PLUS DE ALTURA	8,24
PLUS DE TRANSPORTE	16,45
PREMIO POR MATRIMONIO	148,3
PREMIO POR NATALIDAD	148,3
PLUS CULTURAL	326,08
PLUS ANTIGÜEDAD A	85,99
PLUS ANTIGÜEDAD B	186,52
PLUS ANTIGÜEDAD C	245,69
MANUTENCIÓN	24,63
MANUTENCIÓN NO OBLIGATORIA	12,87
SEGURO DE VIDA	36,9
EXTRA 4 HORAS	53,85

comisiones obreras de Andalucía

unidad administrativa de recaudación (u.a.r.)

C/ Marqués de Parada, 18-1ºC - 41002 Sevilla
Teléfono 954226677 Fax 954227003 email uar@and.ccoo.es

E-01111858

SOLICITUD DE AFILIACION A CC.OO

ALTA DE AFILIACIÓN ☐
MODIFICACIÓN DE DATOS ☐

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.	L	APELLIDOS			NOMBRE
TIPO VIA	NOMBRE VIA	NÚMERO	PISO-PTA-LETRA	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
FECHA NACIMIENTO	PAIS		SEXO	PROFESION o ESTUDIOS REALIZADOS	
TELEFONO FIJO	TELEFONO MOVIL	E-MAIL			

DATOS SINDICALES

FECHA ANTIGÜEDAD	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACION LABORAL

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA	NUMERO S. SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESA/CENTRO DE TRABAJO			PLANTILLA CENTRO
TIPO VIA	NOMBRE VIA CENTRO DE TRABAJO	NÚMERO	PISO-PTA-LETRA	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA/RAMA DE PRODUCCION		CONVENIO EMPRESA		CONVENIO SECTOR	
TELEFONO CENTRO DE TRABAJO	CATEGORIA PROFESIONAL CONVENIO			TIPO DE CONTRATO	

DATOS DE GESTION

FORMA DE COBRO	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	IMPORTE MENSUAL	INGRESOS BRUTOS AÑO ACTUAL

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN SOLICITANTE	FIRMA DE LA PERSONA AFILIADA FECHA _____

ORDEN DE DOMICILIACION DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, Usted autoriza a (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudacion U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 8 semanas a partir de la fecha en que se realizó el adeudo en su cuenta.

Datos del Deudor

Nombre						
Dirección						
	C.P	Ciudad				Pais
Cuenta	Iban	Entidad	Sucursal	DC	Cuenta	SWIFT BIC
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA					DIRECCIÓN	

Datos del Acreedor

Nombre	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR) C/MANUEL CORTINA, 11 - 1º 28010 MADRID (ESPAÑA)				
Tipo de Pago	X		CUOTA SINDICAL		
	Periodico	Unico	Concepto	Localidad donde firma	Fecha

DNI o NIE — Firma

Nota: En su entidad puede obtener información adicional sobre sus derechos relativos a esta orden de domiciliación

CON TU AFILIACIÓN ccoo ¡se mueve!

DERECHOS Y DEBERES DE LA AFILIACIÓN
(Extracto de los estatutos de la CS de CCOO)

(Aprobados en el 11º Congreso Confederal,celebrado en Madrid los dias 29 y 30 de Junio y 1 de Julio de 2017)

Artículo 8. Afiliación.
La afiliación a la CS de CCOO es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Confederal acordadas que los desarrollen.
La afiliación se realizará a la CS de CCOO a través de las organizaciones confederadas, según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.
Solo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas.
Todos los afiliados y afiliadas a la CS de CCOO, con independencia de la federación estatal y confederación de nacionalidad o unión regional en las que se integren, tienen derecho a:
a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.
b) Ser elector/electora y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo.
c) Presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento.
d) Presentarse como candidato o candidata tanto a los órganos de la Confederación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento.
Las únicas restricciones para el ejercicio de estos derechos se indican en estos Estatutos y en las normas que para caso se acuerden.
e) Recibir el carné u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y reglamentos confederales vigentes.
f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificadoras para con los órganos o cualquiera de sus tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y la dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.
g) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de ellas. También a su vida privada.
h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de integrantes del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
i) Recibir oportuno asesoramiento sindical gratuito, así como el técnico, jurídico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la CS de CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones
No obstante, las personas afiliadas con contrato de trabajo con las organizaciones sindicales confederadas en CCOO, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él, tendrán el derecho a ver resarcidos los gastos de defensa jurídica que hubieran podido tener que realizar con profesionales externos, en casos de demandas judiciales interpuestas contras las organizaciones confederadas de CCOO con ocasión de su relación laboral.
j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al sindicato. El acto de afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de CCOO y de sus organizaciones confederadas.
En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización expresa de la persona afiliada a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.
Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f), g) y j), se ejercerán siempre que el afiliado o afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.
Aquellas y aquellos integrantes sindicales a quienes se refiere el artículo 31, apartado c) 8, de los presentes estatutos, ejercerán los derechos referidos en este artículo en las letras a), b), c), d) h) e i) encuadrándose en el ámbito en el que desarrollen la actividad de dirección para la que se hayan elegido.

Artículo 13. Deberes de la afiliación.
a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los estatutos y los reglamentos y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines y objetivos que la CS de CCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.
b) Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la CS de CCOO en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defender las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.
c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la CS de CCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a integrantes del mismo que los hubieran adoptado, a quienes se respetará el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o
d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO.
e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.
f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a alguno de los cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la CS de CCOO.
g) Los afiliados y afiliadas deben participar en las votaciones para la elección de representantes de personal de sus ámbitos de trabajo.
h) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al código de utilización de los mismos y al Código de Conducta.

Artículo 15.Baja en la CS de CCOO
1.- Se causará baja en la CS de CCOO por:
a) Libre decisión de la afiliación.
b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno.
c) Por impago injustificado de seis mensualidades consecutivas, tras el sexto mes natural, con comunicación previa a la persona interesada.
d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
e) Por presentarse a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CCOO sin consentimiento expreso del órgano de dirección competente. En este caso, la baja será automática y no podrá producirse la reincorporación hasta que no deje de persistir el hecho que motivó la baja.
f) Circunstancias sobrevenidas que supongan la exclusión del afiliado o afiliada del ámbito profesional de actuación del sindicato.
g) Por suscribir el acta de la constitución de un sindicato o participar en la promoción del mismo.
h) Cuando exista una sentencia firme y condenatoria sobre casos de violencia de género y acoso sexual
2.- La afiliación quedara suspendida
a.- Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la CS de CCOO, previa tramitación del expediente oportuno conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Medidas Disciplinarias a las Personas (RMDPA)
b.- Cautelarmente, por decisión de los órganos ejecutivos de la CS de CCOO o de la organización confederada en la que esté encuadrada la persona afiliada, conforme a lo dispuesto en el RMDPA.
c.- Por ser objeto de investigación en un proceso penal por violencia de género, acoso sexual, racismo, xenofobia o por cualquier otro hecho que atente contra la dignidad o integridad de las personas. La duración de la suspensión de la persona afectada se mantendrá hasta que se dicte sentencia o sobreseimiento firme de la causa.
La suspensión de afiliación de un cargo sindical por la comisión de una falta grave o muy grave conllevará la pérdida definitiva de los cargos que ostente.
Nota: Los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO, se encuentran disponibles en www.ccoo.es

servicios
granada

Federación de Servicios de CCOO
C/. Periodista Francisco Javier Cobos nº 2
18014 Granada. 958 291 897
www.ccoo-servicios.es/andalucia