

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento, y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Hostelería.
Expediente: 41/01/0193/2022.
Fecha: 28 de julio de 2022.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: María José Arrieta Leciñena.
Código: 41001465011981.

Visto el convenio colectivo del Sector de Hostelería (Código 41001465011981), suscrito por las patronales: Asociación de Hoteles de Sevilla y Asociación Empresarial de Hostelería y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del convenio colectivo del Sector de Hostelería (Código 41001465011981), suscrito por las patronales: Asociación de Hoteles de Sevilla y Asociación Empresarial de Hostelería y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 28 de julio de 2022.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

CONVENIO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE SEVILLA PARA EL PERÍODO 2022-2024

Disposición preliminar

Ambas partes, Patronal y Sindical, firmantes del presente Convenio, declaran que la clasificación profesional (grupos y categorías profesionales), establecida en el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, aprobado por Resolución de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de fecha 16 de mayo de 2015 y acuerdos posteriores en el mismo ámbito de negociación y la tabla de correspondencia, no afectan, modifican o alteran los niveles salariales y retribuciones del anexo II, del Convenio Colectivo vigente en los años 2022/2024 ni tampoco a las categorías profesionales, establecidas en el anexo I de dicho Convenio, categorías profesionales que continúan subsistentes en el presente convenio para 2022/2024, a los solos efectos de aplicación de los niveles salariales y retribuciones pactados en el anexo II de este Convenio, en el bien entendido que en el marco de un Convenio unitario dichas Tablas Salariales tendrán el incremento que las partes acuerden.

CAPÍTULO 1.º: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en Sevilla y su Provincia.

Artículo 2.º *ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones mínimas de trabajo y su retribución en las empresas dedicadas a la actividad de Hostelería.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

Se regirán por este Convenio las personas trabajadoras que actualmente o mientras dure su vigencia, presten sus servicios en las empresas que se relacionan en el Artículo 4º del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Al personal que desarrolle su trabajo, total o parcialmente, en las categorías de camareras/os de pisos, camarero/a, y ayudantes de camareros/as que sean o estén contratados por cualquier empresa que preste sus servicios a las empresas recogidas en los ámbitos funcional y personal del presente convenio les serán de aplicación las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el presente convenio que fuesen de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicha empresa principal.

Se consideran condiciones laborales y de empleo esenciales las referidas a remuneración y cuantía salarial, condiciones de contratación, tiempo de trabajo y descanso, igualdad, protección de la maternidad, lactancia y paternidad y frente a riesgos laborales.

Esta regulación no será de aplicación al personal puesto a disposición a través de empresas de trabajo temporal que se regulará por su normativa específica.

A estos efectos, se considerará que las personas trabajadoras que desarrollen labores de limpieza en las Viviendas con Fines Turísticos o en las Viviendas Turísticas de Alojamiento Rural (VTAR) serán asimiladas a la categoría profesional de camareras de piso, según el presente convenio.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

Tendrá una vigencia de tres años, iniciándola el día uno de enero de 2022, sea cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y su duración será hasta el treinta y uno de diciembre de 2024. Los efectos económicos del mismo, serán a partir del 1 de enero de 2022.

Artículo 5.º *Denuncia.*

La denuncia de este Convenio, deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento y será comunicada por escrito, siendo competentes para realizarlas, la Asociación de Hoteles de Sevilla, la Asociación Empresarial de Hostelería y las Centrales Sindicales con representación y legitimidad para la negociación del convenio

La parte que promueve la denuncia a los efectos indicados lo comunicará a las otras con sujeción a la normativa vigente en ese momento.

De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, conforme a derecho.

Denunciado el Convenio Colectivo, e inclusive habiendo transcurrido más de un año desde la citada denuncia, permanecerá vigente el presente hasta que se apruebe y entre en vigor uno nuevo.

Artículo 6.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a las disposiciones vigentes.

Artículo 7.º *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando las personas trabajadoras o las que pudieran ser implantadas por disposición legal o reglamentaria, cuando resulten más beneficiosas para las personas trabajadoras en su cómputo anual y en conjunto. En consecuencia, se garantizará «Ad personam» que las personas trabajadoras al aplicarse las condiciones económicas de este Convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirán menos de lo que hubieran percibido, en el año anterior, excluidas las horas extraordinarias, complementos no salariales, y otros conceptos, como retribuciones graciables o vinculadas a productividad.

Artículo 8.º *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por doce vocales, seis en representación de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y pudiendo contar con un Presidente/a con voz y sin voto. Tendrá su sede en el domicilio de Sindicato Provincial de Servicios de CC.OO-A, en C/ Cardenal Bueno Monreal, 58, de Sevilla. Las partes firmantes procederán a la constitución de la Comisión Paritaria antes citada en el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público, se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Funciones. A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, como lo establecido especialmente en el artículo 41.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Procedimiento.

La Comisión Paritaria que deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días, puede actuar de oficio o a petición del interesado.

En el primer caso, actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas.

En el segundo caso, la petición de la interpretación o asuntos a conocer por la Comisión, habrá de dirigirse por el interesado a la Organización Empresarial o Sindicato, al que se pertenezca, quienes lo elevarán a la Comisión Paritaria en el plazo de 48 horas de su recepción, para su conocimiento, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden.

CAPÍTULO 2.º: MATERIA RETRIBUTIVA

Artículo 9.º *Retribución salarial.*

Para el año 2022 las tablas salariales serán las vigentes del año 2019 incrementadas en un 4,04%, reflejadas en el anexo 2 de este convenio.

Para los años 2023 y 2024 se pacta un incremento salarial fijo del 2% para cada uno de estos años, sobre las tablas salariales del año anterior, respectivamente.

Así mismo, para los años 2023 y 2024, se pacta de forma adicional a los incrementos porcentuales pactados, un incremento variable que dependerá de la evolución del IPC interanual publicado por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre del año en curso. Si el IPC resultase superior al 2%, se efectuará una actualización salarial con carácter retroactivo al 1 de enero, equivalente a la diferencia entre el IPC y el 2%, con el tope máximo del 0,5%, de tal manera que el incremento total nunca superará el 2,5% para cada año.

Se acuerda para la categoría de camarera/o de piso del nivel 3 Bis, un incremento adicional del 0,5% para el año 2023 y del 1% para el año 2024. Este incremento adicional no superará los salarios establecidos para el nivel 3.

Se pacta, asimismo, que las diferencias salariales que correspondan desde el uno de enero de 2022, deberán abonarse dentro de los dos meses siguientes a la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia Todo ello, sin perjuicio, que por acuerdo en el seno de cada empresa afectada, puedan concretarse otros plazos que adelanten el plazo límite acordado.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a un anticipo sobre los salarios devengados.

Artículo 10.º *Horas extraordinarias.*

Se abonarán de conformidad con la legislación vigente, con un incremento del setenta y cinco por cien (75%), sobre la hora ordinaria, pudiendo también ser compensadas con descansos, en proporción de 1 hora igual a 1 hora y cuarenta y cinco minutos.

Artículo 11.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extras, que serán de treinta días cada una y se devengarán y se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, por el importe del salario base de este Convenio incrementado con la antigüedad, generándose el derecho a su percibo desde el día siguiente de su devengo.

Se establece además, una gratificación en concepto de Paga de Primavera equivalente a 30 días, igualmente del salario base más antigüedad; su cómputo será por años naturales y las empresas la abonarán a sus trabajadores antes del 1º de abril del año siguiente a su devengo.

En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en la empresa antes de finalizar el año, percibirá la parte proporcional a los meses trabajados, en la liquidación final a que tenga derecho con motivo de su cese.

Quienes comiencen el disfrute de sus vacaciones antes del quince de julio, la empresa les anticipará la paga extraordinaria de julio el día anterior a su marcha.

La empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, o donde no los haya, con los trabajadores, podrá abonar el pago de dichas gratificaciones prorrateando el importe total de las mismas en 12 mensualidades.

Artículo 12.º *Antigüedad.*

Los complementos por antigüedad, se abonarán para todas las categorías profesionales, con arreglo al salario mínimo interprofesional que por disposición del gobierno rija en cada momento, quedando congelada la Base cuando el Salario Mínimo interprofesional, alcance la cuantía total de 420,71 €.

Dichos aumentos por antigüedad, que no tienen carácter acumulativo, quedaron congelados en el tramo de adquisición correspondiente a partir de primero de enero de 1.995, conforme a los porcentajes siguientes:

Un 3% sobre el Salario mínimo interprofesional, al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 8% al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 16% al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 26% al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 38% al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 45% al cumplirse los 24 años efectivos de servicio a la empresa.

Los trabajadores ingresados en las empresas a partir de 1 de Enero de 1.995, generarán el derecho por este concepto hasta alcanzar el porcentaje del 8%, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 €. sobre la Base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma: A los 3 años de servicio a la empresa el 3% y a los 6 años el 8%.

Igualmente generarán dicho derecho aquellos trabajadores que a la referida fecha del 1 de Enero de 1995 no hubiesen alcanzado el mencionado porcentaje del 8%.

Dichos complementos tendrán la condición de «Ad personam», no siendo compensables, ni absorbibles.

Artículo 13.º *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario hora ordinario, para las personas trabajadoras cuya jornada sea parcial nocturna.

Las personas trabajadoras cuya jornada sea específicamente nocturna por su propia naturaleza y dé comienzo con posterioridad a las veintidós horas, percibirán un plus del veinte por ciento sobre el sueldo base establecido en este Convenio.

Artículo 14.º *Plus convenio.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, percibirán el denominado Plus Convenio, consistente en 20 días de salario base mensual más antigüedad. Dicho Plus se devengará de 15 de octubre del año anterior al 14 de octubre del año en curso, y se abonará el 15 de octubre de cada año.

La empresa, de común acuerdo con el comité de empresa, delegados de personal, o donde no los haya, con los trabajadores, podrá abonar el pago de dicho plus prorrateando el importe total del mismo en 12 mensualidades.

En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en la empresa antes de finalizar el año, percibirá la parte proporcional a los meses trabajados, en la liquidación final a que tenga derecho con motivo de su cese.

Artículo 15.º *Plus de asistencia.*

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio percibirán el denominado Plus de Asistencia, el cual será percibido en su integridad al 100% por aquellas personas trabajadoras, que por falta injustificada y/o cuyo número de bajas por IT sea inferior o igual a 7 días al año. Se percibirá este Plus en un 50% cuando concurren 8 faltas al año; y en la cuantía del 40% cuando concurren 9 faltas al año no percibiéndose en el supuesto de 10 o más días de faltas al año. A estos efectos, se excluyen las faltas debidas a nacimiento y cuidado de menor, ingreso hospitalario, accidente laboral y permisos retribuidos.

Este plus se percibirá en enero del año siguiente al cómputo de las faltas, y su cuantía será de: 10 días de salario base mensual más antigüedad.

Las personas trabajadoras que causen baja en la empresa, antes de finalizar el año, percibirán la parte proporcional a los meses trabajados en la liquidación final que tengan derecho, computando también las faltas de forma proporcional al tiempo de trabajo anual.

Las personas vinculadas con la empresa a través de un contrato fijo-discontinuo tendrán derecho al percibo del presente plus en enero del año siguiente, realizándose el cómputo de faltas de forma proporcional al tiempo de trabajo anual, conforme a lo dispuesto en el primer párrafo sobre todos los llamamientos habidos en el año anterior.

Artículo 16.º *Plus de ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad.*

Se establece un plus de ayuda por cada descendiente menor de edad con discapacidad, en la cuantía de ciento once euros, con diecinueve céntimos (111,19 €) mensuales para el año 2022, por cada hijo con discapacidad, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas en el presente Convenio y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Tendrán derecho al percibo del mismo, las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos o hijas con discapacidad, incapacitados para toda clase de trabajo, lo que tendrán que acreditar ante la empresa de forma fehaciente. Esta acreditación de incapacidad para trabajar no será exigible en el caso de que se trate de menores de 16 años.

Artículo 17.º *Gratificación por matrimonio o formalización de pareja de hecho.*

Al personal con dos años al menos de servicios en la empresa, se le gratificará, por una sola vez en la misma empresa, con el 50% de una mensualidad base al contraer matrimonio o al formalizar uniones de hecho, legalizadas e inscritas en el correspondiente Registro Público; con el 75% a los tres años y con el 100% a los 4 años.

Artículo 18.º *Natalidad.*

Las personas trabajadoras de ambos sexos con un año de antigüedad en la empresa, percibirán una gratificación de 36,81 €, por el nacimiento de un hijo o más en un mismo parto. En caso de matrimonio o uniones de hecho de trabajadores pertenecientes a la misma empresa, se pagará una sola gratificación.

Artículo 19.º *Enfermedad y accidente.*

Las empresas vendrán obligadas, a satisfacer al trabajador que lleve como mínimo 6 meses de servicio y durante un periodo máximo de 12 meses, siempre que no sea sustituido por un trabajador interino, el complemento necesario para que computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de Incapacidad Temporal, alcance el 100% del salario base de éste Convenio.

En el supuesto de que la empresa sustituya al trabajador enfermo o accidentado por un trabajador interino, solo estará obligada a satisfacer el complemento a que se refiere el párrafo anterior, cuando lleve más de 10 años de servicio, y tan solo a partir del 8º día de baja y durante un mes.

Cuando el trabajador lleve más de 1 mes y menos de 6 meses prestando sus servicios a la empresa, en caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa abonará el complemento necesario para que computando lo que perciba a cargo de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal, alcance el 100% del salario base del Convenio, percibiendo dicho complemento a partir del día vigésimo primero de su baja y durante 12 meses como máximo, siempre que el trabajador enfermo o accidentado no sea sustituido por un trabajador interino y acredite tener el derecho a la prestación por Incapacidad Temporal.

Artículo 20.º *Absentismo.*

El absentismo conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.

La reducción de las ausencias en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Para poder abordarlo, la empresa deberá tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad.

A tal fin, las partes firmantes del presente convenio colectivo analizarán las causas del absentismo injustificado y establecerán criterios para reducirlo, definiendo mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.

CAPÍTULO 3.º: CONTRATACIÓN

Artículo 21.º *Contratos de trabajos fijos-discontinuos.*

Acorde con la legislación vigente para los contratos fijos-discontinuos, se estará a lo que dispone el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. El contrato debe formalizarse necesariamente por escrito en el modelo establecido, en el que se deberá indicar:

- La duración estimada de la actividad;
- La forma y orden de llamamiento que se establece en este convenio;
- La jornada laboral y su distribución horaria con carácter estimado.

Se establece un periodo mínimo de actividad para las personas fijas discontinuas a tiempo completo de cuatro meses en un periodo de doce meses, que se podrán ejercer de manera continuada o por periodos de tiempo inferior. Para el cumplimiento de los cuatro meses de actividad garantizada se podrá utilizar un máximo de cuatro llamamientos en el referido periodo de referencia de doce meses. Para un periodo de actividad, en el tiempo que exceda de cuatro meses, y en materia de llamamiento, se podrá utilizar el número de llamamientos necesarios. El periodo mínimo de actividad no será exigible si existe rechazo de algún llamamiento por parte de la persona trabajadora.

El llamamiento de estos trabajadores fijos discontinuos se hará en orden a la mayor antigüedad en la empresa, según su categoría profesional y se seguirá el siguiente procedimiento: La empresa comunicará el llamamiento a la persona interesada con una antelación mínima de cuatro días y por cualquier medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas preferentemente vía SMS, WhatsApp, o cualquier otro sistema de mensajería. Si la persona trabajadora no responde en veinticuatro horas desde la comunicación de la empresa, se entiende que desiste del llamamiento y la empresa podrá llamar a otra persona trabajadora. En caso de que el llamamiento sea inferior a los cuatro días, la negativa o falta de respuesta del trabajador no será motivo de penalización, pérdida del orden en la lista de fijos discontinuos para futuros llamamientos ni, en ningún caso, se considerará como renuncia de la persona trabajadora a su contrato laboral.

La primera falta de contestación del llamamiento dentro del año natural realizado con al menos 4 días de antelación, o la renuncia sin motivo legal que lo justifique, conllevará que el trabajador pasará a ser el último en el escalafón correspondiente a su categoría para la siguiente llamada. Este supuesto no se aplica a trabajadores fijos discontinuos que tengan un único periodo de actividad, pues en el caso de que no atiendan ese único llamamiento sin motivo legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

La segunda o sucesivas faltas de contestación del llamamiento en el año natural realizado con al menos 4 días de antelación o la renuncia sin motivo legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

Las personas contratadas como fijas discontinuas, dentro de su categoría profesional, podrán optar de forma prioritaria a la hora de cubrir vacantes como personal fijo ordinario siempre que cumplan los requisitos establecidos como necesarios para la cobertura de la vacante.

Escalafón.

En cuanto al escalafón, anualmente, a principios de año, la empresa elaborará un censo del personal fijo discontinuo, atendiendo a la mayor antigüedad de cada categoría profesional, y un calendario con las previsiones de llamamiento anual, que se comunicará a la representación legal de los trabajadores, si la hubiera. Este escalafón se organizará de forma independiente entre las personas trabajadoras fijas discontinuas a tiempo completo y a tiempo parcial.

Artículo 22.º *Contrato de trabajo fijo-discontinuo a tiempo parcial.*

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector condicionada a los momentos de mayor actividad y producción, y debido a la incertidumbre que la estacionalidad provoca en la rotación del personal, las partes consideran imprescindible la posibilidad de celebrar los contratos de trabajo de fijos discontinuos a tiempo parcial para adaptarnos a las necesidades del mercado laboral.

Con las siguientes particularidades:

Se establece un periodo mínimo de actividad para las personas fijas discontinuas a tiempo parcial de seis meses en un periodo de doce meses, que se podrán ejercer de manera continuada o por periodos de tiempo inferior. Para el cumplimiento de los seis meses de actividad garantizada se podrá utilizar un máximo de cinco llamamientos en el referido periodo de referencia de doce meses, realizados con 4 días de antelación. Para un periodo de actividad, en el tiempo que exceda de seis meses, y en materia de llamamiento, se podrá utilizar el número de llamamientos necesarios. El periodo mínimo de actividad no será exigible si existe rechazo de algún llamamiento por parte de la persona trabajadora.

El tiempo mínimo de contratación para esta modalidad será de cuatro horas diarias, o el equivalente al cincuenta por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, en función de su periodo de actividad, bien sea en cómputo semanal, mensual o anual.

Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo parcial, dentro de su categoría profesional, podrán optar de forma prioritaria a la hora de cubrir vacantes como personal fijo discontinuos a tiempo completo siempre que cumplan los requisitos establecidos como necesarios para la cobertura de la vacante.

De manera excepcional para aquellas empresas que desarrollen la actividad de catering, de manera prioritaria, fuera del centro de trabajo y estén dadas de alta en el epígrafe 677 del Impuesto de Actividades Económicas, se establece un periodo mínimo de actividad de 120 días al año que se podrán ejercer de manera continuada o por periodos de tiempo inferior con un máximo de 3 periodos al año.

En relación a la formalización del contrato, orden del llamamiento y a la regulación del mismo se aplicará lo recogido en el art 21 de este convenio.

Artículo 22.º bis. *Horas complementarias.*

Las personas fijas y fijas discontinuas, contratadas a tiempo parcial, tendrán derecho a consolidar el 50% de las horas complementarias o de los incrementos temporales de las horas contratadas que hayan realizado. La primera consolidación se realizará a los dos años de iniciarse la relación laboral a partir de la publicación de este convenio. Las sucesivas consolidaciones se realizarán de manera anualizada.

Esta consolidación se realizará a través de una novación contractual que se llevará a cabo en el mes de enero del año que corresponda.

Artículo 23.º *Contrato de duración determinada.*

A tenor de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción su duración máxima pueda ser de hasta doce meses.

Artículo 24.º *Preaviso por cese.*

La persona trabajadora estará obligada a preavisar a la empresa con siete días de antelación su voluntad de extinguir la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación, dará derecho a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a un día por cada uno de retraso en el citado preaviso.

Artículo 25.º *Subrogación por cese de contrata o arrendamiento de servicios.*

En las concesiones administrativas del Estado, caso de no venir recogido en el pliego de condiciones, cuando la concesión lleve aparejada la entrega al concesionario de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación del servicio, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los mismos.

CAPÍTULO 4.º: JORNADA LABORAL

Artículo 26.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral tendrá una duración máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Se establece una bolsa de 180 horas de trabajo irregular, que se podrá aplicar únicamente durante los meses de marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre, en jornada de 10 horas diarias como máximo y 50 horas semanales en prolongación de jornada. El resto del año, la jornada tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, con una duración máxima de 8 horas diarias.

En salas de fiestas, discotecas, tablaos flamencos y cafés cantantes se respetará la bolsa máxima de 180 horas, pudiendo establecerse en viernes, sábados y visperas de festivos.

Dichas horas irregulares se controlarán por escrito, a fin de que las empresas y las personas trabajadoras puedan computarlas y habrán de ser comunicadas previamente y por escrito. Dichas horas se compensarán de mutuo acuerdo entre las partes, bien por reducción de jornada o en descansos.

En Centros de Trabajo de hasta 25 trabajadores/as fijos/as, el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpidos y en los de más de 25 trabajadores/as, será de 2 días, también ininterrumpidos.

Aquellas personas trabajadoras que tengan jornada continuada, disfrutarán de un descanso de 20 minutos diarios dentro del centro de trabajo, para aseo o bocadillo que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. El momento de disfrute de este descanso será fijado por la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa notificación a la empresa y posterior justificación, a disfrutar de permiso retribuido el día de la celebración de bautizo, comunión o boda de familiares de primer grado. Asimismo, en las mismas condiciones y para las mismas ocasiones, también tendrán derecho al referido permiso hasta el segundo grado de parentesco, en este caso, sin derecho a retribución, o en su caso, compensando, por acuerdo entre las partes, la inasistencia por trabajo en otras fechas.

Artículo 27.º *Vacaciones.*

El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todos/as los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su antigüedad. Su retribución consistirá en el salario base, fijado en este convenio, más el complemento de antigüedad.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser compensadas en metálico.

La persona trabajadora que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días proporcionales a dicho tiempo de servicio.

El período de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, teniendo éste el derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones en el período comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 28.º *Días festivos no recuperables.*

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que la persona trabajadora los trabaje podrán compensarse, según el criterio de la empresa, de una de estas formas:

- Abonarlos con el ciento por ciento de recargo, juntamente con la mensualidad (v.g.: 100 =200).
- Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales rotatorios coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, éste se considerará como no disfrutado y habrá de ser compensado en cualquiera de las dos formas anteriormente establecidas.

En el caso de que coincida un festivo no recuperable en período de vacaciones, se atenderá al cumplimiento del artículo 28 de este Convenio, donde se establece que la jornada máxima anual es de 1800 horas para el personal a tiempo completo.

CAPÍTULO 5.º: DERECHOS SINDICALES

Artículo 29.º *Derechos sindicales.*

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa, como órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, deberán tener como función fundamental la defensa de los intereses de sus representados, por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades que establezca la Ley.

Asimismo, se informará al Comité sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En materia de horario y vacaciones se consultará con el comité de empresa y si no existe acuerdo resolverá la autoridad laboral.

Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno, que serán:

- En empresas de hasta 100 trabajadores: 27 horas mensuales.
- A partir de 101 trabajadores y hasta 150: 37 horas mensuales.
- En empresas de más de 150 trabajadores: 47 horas mensuales.

Se podrán acumular las horas de distintos miembros del Comité de empresa y en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre de éste.

Las empresas con más de 100 trabajadores fijos y que dispongan de red local de conexión a Internet, facilitarán al comité de empresa una toma para conexión a red local de uso exclusivo de Internet, que deberá ser utilizada exclusivamente para las tareas propias de la representación sindical.

El uso del crédito de horas sindicales se hará de forma responsable procurando no alterar el normal funcionamiento del proceso productivo. La ausencia deberá comunicarse con la debida antelación, que en todo caso no será inferior a cuarenta y ocho horas, salvo casos de probada urgencia. En la comunicación de preaviso deberá figurar la motivación que justifique la ausencia.

Secciones Sindicales de Empresa:

Para la constitución de secciones sindicales de empresa se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Estas Secciones Sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y proceder al cobro de cuotas, siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo. Dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la empresa. 12

Se reconocerá un Delegado Sindical, que necesariamente pertenecerá a la plantilla fija de la empresa, con las mismas garantías y competencias que los Comité de Empresa en aquellas que superen los ciento cincuenta trabajadores.

CAPÍTULO 6.º: SALUD LABORAL

Artículo 30.º *Prevención de riesgos laborales.*

Los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo que aprecien una probabilidad grave de accidente por la inobservancia de las normas aplicables sobre seguridad, requerirán por escrito al empresario para que adopte las medidas correctoras del riesgo.

Si la petición no fuese atendida en un plazo de diez días, se dirigirán a la Autoridad competente; ésta, si procede y apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda su actividad en la zona o local de trabajo o en el material en peligro. También podrán ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresa con proceso discontinuo, o de la totalidad de los mismos, en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Asimismo, los representantes de los trabajadores cuidarán del buen estado que deben ofrecer las dependencias destinadas a los trabajadores, estando la empresa obligada a mantenerlas en las mejores condiciones de decoro e higiene.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Provincial de Salud Laboral, que estará compuesta por seis miembros de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

CAPÍTULO 7.º: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 31.º *Movilidad funcional.*

La empresa podrá ejercer con carácter transitorio el derecho de movilidad de la plantilla entre trabajadores de afin o similar categoría comprendidas en las clasificaciones del Anexo I de este convenio.

Artículo 32.º *Jubilaciones: Anticipada, obligatoria o parcial.*

Las empresas se comprometen a facilitar la jubilación anticipada y parcial, a opción del trabajador, a aquellos trabajadores con derecho a ella y en las condiciones legales existentes.

Artículo 33.º *Formación profesional.*

Las asociaciones patronales firmantes de este Convenio estudiarán la posibilidad de gestionar la contratación, conforme a las modalidades de contratación vigentes en cada momento, de aquellos desempleados a los que se les haya impartido cursos del F.P. de Hostelería, acreditados con diplomas del SEPE o cualquier otro centro público o privado debidamente homologado.

Si la empresa considera que un trabajador para mejorar su formación profesional, necesita reciclarse o recibir cursos con dicha finalidad, lo propondrá al trabajador y, si éste acepta, se le concederá el permiso retribuido para asistencia a los referidos cursos.

Las partes se comprometen a mantener reuniones para estudiar la Formación Continua.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Provincial dedicada a la Formación Profesional, que estará compuesta por seis representantes de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Artículo 34.º *Seguro colectivo.*

Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores con más de 30 días de antigüedad en la empresa, con el siguiente capital asegurado:

Treinta mil cincuenta euros (30.050,60 €) para el supuesto de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta también por accidente. Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Seguridad Social, o en su caso, por la Jurisdicción Laboral. Se excluirá de la cobertura la enfermedad profesional, aunque sea declarada accidente laboral y la muerte por uso privado de motocicleta o ciclomotor, excepto cuando sea considerado accidente laboral.

Artículo 35.º *Uniformidad.*

Aquellas empresas que exijan uniformidad, proporcionarán a los trabajadores los uniformes o partes de los mismos que no sean de uso común en la vida ordinaria, debiendo proveer de nuevo su uniforme, en caso de deterioro de los mismos.

CAPÍTULO 8.º: ACOSO SEXUAL, PROTOCOLO FRENTE ACOSO SEXUAL Y PLANES DE IGUALDAD

Artículo 36.º *Acoso sexual. Medidas preventivas del acoso sexual y protocolo de actuación en el ámbito del convenio colectivo.*

I. Definición. La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos: «La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores dispone que todos los trabajadores tienen derecho «al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

«El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma».

II. Adopción de un código de conducta. Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del «Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de 15 fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como Anexo I del presente documento de trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

III. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual. Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1. Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

2. Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.
- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido el trabajador afectado, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha 16 presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 40.12 del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.
- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.
- La Comisión Paritaria del Convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

ANEXO CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

III. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V. El artículo 32.12 del III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería dispone que es falta muy grave, sancionable -a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o con despido disciplinario, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla».

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

Artículo 37.º *Planes de igualdad.*

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas:

1. Las relaciones laborales en las empresas, deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas obligadas a formalizar el plan de igualdad, facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos al sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artículo 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

CAPÍTULO 9.º: GESTIÓN DEL CONVENIO

Artículo 38.º *Sercla ante los conflictos individuales.*

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA-Individual previstos en el Acuerdo Interprofesional de 14 de abril de 2016 («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» 25/04/2016) en los conflictos individuales que se susciten entre ellos en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

Artículo 39.º *Cláusula de inaplicación.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- 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 de la ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, 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, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. 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. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter 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 base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposiciones

Disposición adicional 1.ª: *Parejas de hecho.*

A efectos de este convenio y del artículo 37 del E.T, las parejas de hecho debidamente registradas tendrán los mismos derechos que los matrimonios

Disposición adicional 2.ª: *Manutención.*

Al personal que realice la comida en la empresa cuyo turno coincida con el horario de la misma, se le descontará 5,31 Euros mensuales, siendo el ejercicio de opción de este derecho del trabajador. La mencionada cantidad de 5,31 Euros mensuales, tendrá, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, una subida anual igual a la subida anual acordada en cada año de vigencia del convenio.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, y demás disposiciones vigentes de carácter general.

Las partes firmantes se comprometen a constituir en el seno de la Comisión Paritaria del convenio colectivo una Comisión sobre Clasificación Profesional que estará compuesta por cuatro representantes empresariales, dos por UGT y dos por CCOO, a fin de estudiar la adaptación de la clasificación profesional establecida en el Convenio al nuevo sistema establecido en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

ANEXOS

1.º *Clasificación del personal.*

Nivel 1.º

Jefe de 1ª «Casinos», Jefe de Recepción, Contable General, Jefe de Cocina, Primer Jefe de Comedor, Jefe de Sala, Primer Encargado de Mostrador, Primer Barman, Encargado General o Gobernanta, Primer Encargado de Trabajos, Primer Encargado de Economato y Bodega, Primer Conserje de Día, Dietista Titulado en Hospitales.

Nivel 2.º

Cajero, Oficial Contable, Interventor, Segundo Encargado de Mostrador, Segundo Barman, Segundo Jefe de Sala, Segundo Jefe de Cocina, Segundo Jefe de Recepción, Segundo Encargado de Trabajos, Repostero, Jefe de Sector, Subgobernante, Mayordomo de Pisos, Segundo Conserje de Día, Recepcionista, Encargado de Sala «Casinos», Jefe de Segunda «Casinos», Oficial de Primera «Casinos», Conserje «Casinos», Cajero de Comedor, Segundo Jefe de Comedor, Relaciones Publicas.

Nivel 3.º

Dependiente de Primera, Barman, Bodeguero, Camarero o Sumiller, Oficial Repostero, Jefe de Partida, Cocinero, Planchista, Auxiliar de Oficina, Encargada de Lencería y Lavadero, Telefonista, Conserje de Noche, Cajero de Mostrador, Oficial de Segunda «Casinos», Cobrador «Casinos», Mecánico Calefactor, Socorrista Titulado.

Nivel 3.º bis.

Camarero/a de pisos.

Nivel 4.º

Dependiente de Segunda, Ayudante de Dependiente y Barman, Ayudante de Cocinero, Ayudante de Recepción, Ayudante de Conserje, Mozo de Habitación, Ayudante Repostero, Cafetero (Cocina), Ayudante de Camarero, Portero de Servicios y Acceso, Vigilante de Noche, Guarda de Exterior, Conductor, Auxiliares «Casinos», Ordenanza «Casinos», Riders, Mozo Billar y Jardinero, Monitor/a de Comedor «Colectividades».

Nivel 5.º

Mozo de Equipaje, Marmitones, Costurera, Lavandera, Planchadora, Mozo de Lavandería y Limpieza, Fregadores y Limpiadoras, Aprendices y Pinches, Mozos de Almacén, Personal de Platería, Ayudante de 20 Economato y Bodega, Aspirante «Casinos», Ayudante de Billar o Salón de Recreo, Botones y Pajes mayores de 18 años.

2.º *Tablas salariales definitivas año 2022.*

Hoteles/Apartamentos 5 y 4 estrellas.

Nivel 1º	1.438,56
Nivel 2º	1.387,64
Nivel 3º	1.303,23
Nivel 3º bis	1.192,12
Nivel 4º	1.157,88
Nivel 5º	1.133,42

Hoteles y Apartamentos de 3 estrellas

Nivel 1º	1.297,31
Nivel 2º	1.207,80
Nivel 3º	1.165,84
Nivel 3º bis	1.149,79
Nivel 4º	1.116,77
Nivel 5º	1.116,77

Hoteles y Apartamentos de 2 estrellas

Nivel 1º	1.196,60
Nivel 2º	1.166,80
Nivel 3º	1.121,18
Nivel 3º bis	1.096,76
Nivel 4º	1.065,27
Nivel 5º	1.065,27

Hoteles y Apartamentos de 1 estrella

Nivel 1º	1.167,66
Nivel 2º	1.138,53
Nivel 3º	1.093,87
Nivel 3º bis	1.069,51
Nivel 4º	1.038,80
Nivel 5º	1.038,80

Moteles, Camping, Pensiones, Hostales y Residencias Geriátricas

Nivel 1º	1.167,66
Nivel 2º	1.138,53
Nivel 3º	1.093,87
Nivel 3º bis	1.069,51
Nivel 4º	1.038,80
Nivel 5º	1.038,80

Restaurantes de 5 y 4 tenedores

Nivel 1º	1.428,50
Nivel 2º	1.377,58
Nivel 3º	1.293,30
Nivel 4º	1.181,31
Nivel 5º	1.181,31

Restaurantes de 3 y 2 tenedores y Catering

Nivel 1º	1.243,81
Nivel 2º	1.212,33
Nivel 3º	1.182,52
Nivel 4º	1.107,64
Nivel 5º	1.107,64

Restaurante de 1 tenedor, Tabernas con Comidas, Colectividades, Pizzerías, Hamburgueserías, Bagueterías,

Nivel 1º	1.232,22
Nivel 2º	1.201,01
Nivel 3º	1.171,64
Nivel 4º	1.097,30
Nivel 5º	1.097,30

Cafeterías de 3 y 2 tazas

Nivel 1º	1.232,07
Nivel 2º	1.188,02
Nivel 3º	1.142,66
Nivel 4º	1.112,74
Nivel 5º	1.112,74

Cafeterías de 1 taza y Creperías

Nivel 1º	1.192,78
Nivel 2º	1.163,34
Nivel 3º	1.119,78
Nivel 4º	1.102,38
Nivel 5º	1.102,38

Cafés, Cafés Bares de Categoría Especial, Whiskerías, Cervecerías, Chocolaterías y Heladerías

Nivel 1º	1.191,78
Nivel 2º	1.148,18
Nivel 3º	1.103,09
Nivel 4º	1.073,56
Nivel 5º	1.073,56

Cafés y Cafés Bares de 4ª

Nivel 1º	1.158,38
Nivel 2º	1.129,15
Nivel 3º	1.085,86
Nivel 4º	1.068,47
Nivel 5º	1.068,47

Bares de Categoría Especial que funcionan como Pubs y Disco Bares, Salas de Fiestas y de Té, Discotecas, Cafés Teatros, Tablaos Flamencos y Salas de Bailes.

Nivel 1º	1.259,80
Nivel 2º	1.197,31
Nivel 3º	1.143,21
Nivel 4º	1.129,32
Nivel 5º	1.129,32

Tabernas sin comidas.

Nivel 3º	1.085,86
Nivel 4º	1.068,47
Nivel 5º	1.068,47

Casinos de 1ª y 2ª Categoría

Nivel 1º	1.399,24
Nivel 2º	1.348,48
Nivel 3º	1.309,73
Nivel 4º	1.264,35
Nivel 5º	1.264,35

Casinos de 3ª y 4ª Categoría.

Nivel 1º	1.341,00
Nivel 2º	1.311,50
Nivel 3º	1.266,42
Nivel 4º	1.236,78
Nivel 5º	1.236,78

Billares y Salones de Recreo.

Nivel 3º	1.108,31
Nivel 4º	1.089,30
Nivel 5º	1.073,56

15W-5082

Consejería de Hacienda y Financiación Europea

Delegación del Gobierno en Sevilla

Instalación eléctrica

Resolución de la Delegación del Gobierno en Sevilla de la Junta de Andalucía, por la que se concede a favor de la mercantil Casaquemada Solar PV, S.L., autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción para la implantación de la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica denominada «HSF Casaquemada Solar PV», con una potencia instalada de 45 MW, y ubicada en el término municipal de Sanlúcar la Mayor (Sevilla), y a efectos de la solicitud de autorización ambiental unificada.

Expediente: 284.735.

R.E.G.: 4.138.

Visto el escrito de solicitud formulado por Casaquemada Solar, PV, S.L.

Antecedentes de hecho:

Primero: Con fecha de 14 de febrero de 2020, la sociedad mercantil Casaquemada Solar PV, S.L. (B-87.954.483), solicita Autorización Administrativa Previa y Autorización Administrativa de Construcción, para la implantación de la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología Fotovoltaica denominada «HSF Casaquemada Solar PV», de 45 MW de potencia instalada, y ubicada en el término municipal de Sanlúcar la Mayor (Sevilla), aportando para ello la documentación preceptiva que establece la normativa en vigor y que obra en el expediente de referencia, acreditando capacidad legal, técnica y económico -financiera para la realización del proyecto.