

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Dirección General de Trabajo

EDICTO

28

VISTA la solicitud presentada telemáticamente el día 29 de octubre de 2.012, para la inscripción del Convenio Colectivo del sector de la HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, suscrito con fecha 24 de octubre de 2.012, de una parte por la Asociación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Fuerteventura (AEHTF), la Asociación Insular de Empresarios de Hoteles y Apartamentos de Lanzarote (ASOLAN), la Federación de Empresarios Turísticos de Las Palmas (FEHT) y la Federación de Empresarios Turísticos de Lanzarote (AETUR), en representación de la parte empresarial y de otra por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.) en representación de los trabajadores. Se observa que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, de transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y Art. 17.2 a) del Decreto 55/2012, de 14 de junio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, (B.O.C. nº 123/2012, de 25 de junio de 2012), esta Dirección General

R E S U E L V E

PRIMERO.- Ordenar la inscripción, del Convenio Colectivo del sector de la HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2680 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Promoción Laboral, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE LAS PALMAS**2012-2013-2014-2015****TITULO I .- DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Igualmente afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I.

Quedan excluidos de esta obligación aquellos servicios o tareas especializadas, prestados por trabajadores o trabajadoras cuya categoría profesional y/o funciones no se encuentren incluidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.

Las normas que se establecen en el presente convenio colectivo afectan a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras que trabajen por cuenta de las empresas determinadas en el artículo anterior.

La aceptación de este convenio se hace en cuanto a su totalidad de conformidad con el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales afectadas por el mismo que se desarrollen en la provincia de Las Palmas, aunque el domicilio social de las empresas se encuentre fuera de dicha provincia.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL. –

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, a partir del primero de enero de 2012, en los términos que en él se establece, y hasta el 31 de diciembre de 2015.

Llegado el Convenio al fin de su vigencia, sin denuncia por ninguna de las partes, se entenderá denunciado de forma automática. En ambos casos, bien por haber mediado denuncia expresa o bien en el de denuncia automática, el convenio mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de uno nuevo, resultando de aplicación lo dispuesto en el último párrafo del apartado 3, del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, acerca de la limitación temporal de la vigencia prorrogada de los convenios denunciados en fase de negociación.

ARTÍCULO 5. REVISIÓN SALARIAL.

El incremento salarial y extrasalarial durante la vigencia del presente Convenio será el que se expone a continuación:

1º) Para el año 2012 los conceptos salariales serán los establecidos para el año 2011 (BOP, Anexo al número 51, de 20 de abril de 2012).

2º) Para el año 2013, los salarios se incrementarán en un 0,70% sobre los establecidos para 2011.

3º) Para el año 2014, los salarios se incrementarán en un 0,70% sobre los establecidos para 2013.

4º) Para el año 2015, los salarios se incrementarán en un 0,70% sobre los establecidos para 2014.

Los incrementos salariales establecidos se harán efectivos a partir del 1 de enero del año en que corresponda.

El Complemento por Extinción del Porcentaje de Servicio, regulado en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, no experimentará incremento alguno, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, todo ello sin perjuicio de los pactos que las empresas tengan suscritos con sus trabajadores, vinculados a dicho artículo.

ARTÍCULO 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIONES.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas a excepción del medio de transporte que las empresas pudieran venir dando a su personal, (autobús), o su correspondiente compensación en metálico. Igualmente podrán ser absorbidas por otras condiciones que posteriormente pudieran aparecer por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que sean de aplicación en lo sucesivo.

ARTÍCULO 7.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, condiciones y situaciones individuales o colectivas existentes en las empresas a la entrada en vigor de este convenio, que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador y para la trabajadora, serán respetadas en su integridad.

ARTÍCULO 8.- PUBLICIDAD.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo habrán de tener expuestos en sus centros de trabajo, y a disposición del personal, un ejemplar del mismo, para su debido conocimiento.

TITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTICULO 9.- CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS Y NIVELES DE PERSONAL.

La clasificación de las empresas se recoge en el Anexo I del presente Convenio.

1.- Los establecimientos que vinieron estando clasificados en la modalidad de Hoteles-Residencias a la entrada en vigor del Decreto 149/1986, de 9 de octubre, conservarán indefinidamente dicha clasificación, a los efectos de la clasificación contemplada en el Anexo I del presente Convenio.

No será óbice para el mantenimiento de dicha clasificación lo preceptuado en el Decreto 149/1986, de 9 de octubre de la Consejería de Turismo y Transportes del Gobierno de Canarias, por el que a los hoteles residencias, desde su entrada en vigor, se les denominará hoteles.

Los establecimientos existentes a la entrada en vigor de dicho decreto en la clasificación de hoteles residencias la conservarán indefinidamente a los efectos previstos en este apartado.

2.- Los niveles de personal se recogen en el Anexo II del presente convenio.

A tal efecto, la Comisión Negociadora del presente convenio se reunirá con a lo largo de su vigencia, con la finalidad de propiciar la adaptación de las categorías profesionales establecidas en su Anexo II con las categorías profesionales establecidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, (ALEH), respetando siempre la vigente estructura y cuantía salarial y extrasalarial.

ARTÍCULO 10.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Las condiciones económicas del presente convenio serán las recogidas en el Anexo III del mismo, dentro de las tablas salariales y conceptos extrasalariales.

El incremento salarial para los años 2013, 2014 y 2015, serán los que se determinan en el artículo cinco del presente convenio, fiel reflejo de lo estipulado en el Anexo III, tablas salariales

ARTÍCULO 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas abonarán al personal a su servicio una gratificación extraordinaria los días 1 de julio y 22 de diciembre (navidad) en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad sobre los salarios brutos garantizados, que figuran en el Anexo III, tablas salariales, de este convenio colectivo, incrementado con el importe resultante por antigüedad, si ello fuese posible y tuviera derecho el trabajador a ello.

Estas pagas son las que se refiere el artículo 31, del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de cálculo de las liquidaciones de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, a aquellos trabajadores que no hayan permanecido en la empresa el año completo del devengo, el citado devengo de las pagas será del 1 de julio al 30 de junio, en la paga de Julio, (verano), y del 1 de enero al 31 de diciembre, en la paga de diciembre, (navidad).

ARTICULO 12. MANUTENCIÓN.

Este complemento será abonable en especie o mediante compensación en metálico, con total independencia de los salarios garantizados en el convenio colectivo.

La sustitución en metálico se fija en las tablas salariales anejas, correspondiendo la opción al trabajador excepto en los casos del personal de cocina y comedor en las cafeterías, donde la opción corresponde a la empresa. Ejercitada esta opción no podrá ser revocada salvo casos excepcionales debidamente justificados.

Este complemento de manutención no corresponde al personal de Apartamentos, bungalows, hoteles-residencias, hostales-residencias, residencias-apartamentos, cafés-bares, bares americanos, wyskerias, cervecerías, chocolaterías, heladerías, salas de fiesta, discotecas, salas de baile, salas de te, tablaos flamencos, tabernas que no sirvan comidas, casinos, billares, salones de recreo, y todos otros tipos de empresas que pudieran existir y no presten servicio de comida a sus clientes en el mismo centro de trabajo, de acuerdo con la legislación administrativa turística.

El mero incumplimiento de dicha legislación en materia de comedor hará inoperante esta exclusión.

Cuando se opte por la manutención en especie, ésta será sana, abundante y bien condimentada, procurándose elaborar un menú variado para evitar la monotonía. El comité de empresa o delegados de personal, en su caso, vigilara su condimento.

Para los trabajadores que tuvieran necesidad de régimen alimenticio, se confeccionara el menú especial prescrito por el médico de la seguridad social.

ARTÍCULO 13. PLUS DE DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.

Al personal de cocina que aportase sus propios útiles y herramientas de trabajo se le abonará la cantidad que se fija en las tablas salariales anexas.

No se podrá, en ningún caso, obligar a ningún trabajador ni a ninguna trabajadora de la empresa a aportar a su costa, los útiles y herramientas.

ARTÍCULO 14. UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO.

1. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal el uniforme, así como la ropa de trabajo, que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus productores, o, en su defecto, a su compensación en metálico según precio medio de mercado.

2. En lo concerniente al calzado, las empresas lo deberán proporcionar a sus trabajadores, siempre que exijan

un determinado modelo o color, pudiendo éstas optar por su compensación en metálico. A tal finalidad se establece como compensación económica, para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 lo señalado en el Anexo III, tablas salariales.

El pago de estas cantidades se prorratearán en doce meses, en caso de que le empresa decidiera optar por compensar económicamente, en el bien entendido de que, en este caso, los trabajadores deberán aportar la citada prenda.

3. Las empresas que opten por la entrega del calzado deberán facilitar un par al año.

4. Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa y el calzado, en su caso, con el debido cuidado y a utilizarlo sólo para la finalidad prevista en el presente artículo.

5. Independientemente de lo anteriormente establecido, las empresas abonarán en concepto de conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo, la cantidad que se indica en las tablas anexas, no absorbibles ni compensables, las cuales serán abonadas fraccionadamente en 12 mensualidades. No obstante, las empresas tendrán la opción de hacerse cargo directamente de la limpieza de los uniformes y ropa de trabajo, en cuyo caso, no abonarán la cantidad que se indica en las tablas anexas, a las que se ha hecho referencia.

6. Como ayuda adicional, las empresas que exigiesen a su personal pantalón negro y camisa blanca, entregarán éstos con un máximo anual de un pantalón y dos camisas.

ARTÍCULO 15. - BOLSA DE VACACIONES.

En concepto de bolsa de vacaciones por gastos de traslado, los trabajadores percibirán, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad de una paga ordinaria que se establece en el Anexo III, o su parte proporcional al tiempo trabajado, según su categoría profesional y nivel de empresa, sujeta a las siguientes particularidades:

1º. No se aplicara antigüedad de clase alguna.

2º. El tope para el año 2012 será el que se estableció para el año 2011, en el anterior Convenio Colectivo.

3º. Para los años 2013, 2014 y 2015 le será de aplicación el aumento establecido en el artículo 5 del presente convenio.

4º. Esta bolsa de vacaciones será tomada en cuenta para la confección de los posibles finiquitos que deban practicarse a los trabajadores que cesen en el trabajo con anterioridad al disfrute de sus vacaciones y su devengo será anual, en la misma forma en que se devenga el derecho a vacaciones.

ARTÍCULO 16.- PAGO DE SALARIOS.

Cuando por razones de seguridad o de cualquier otro tipo, en lugar de pagar el salario en efectivo y en el lugar de trabajo, se librase orden de pago con cargo a terceros que el trabajador tuviese que hacer efectivos fuera del centro de trabajo, obligatoriamente las empresas pondrán los medios para que esto resulte lo menos gravoso que sea posible.

Las empresas podrán transferir los haberes de los trabajadores a las cuentas bancarias señaladas por éstos, si éstas se encuentran en la misma plaza que el centro de trabajo, en cuyo caso deberán precaverse de que la transferencia se ingrese en la cuenta del trabajador en la fecha a que corresponde el pago.

ARTÍCULO 17.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Los servicios de banquetes, bodas, bautizos que sean realizados por el personal de cocina y comedor ajenos al establecimiento, se registrarán por las condiciones reflejadas en el Anexo III.

La duración del servicio se extenderá por cuatro horas de trabajo desde la hora de su convocatoria hasta la terminación del servicio, siendo de su competencia, en todo caso, el montaje del mismo.

Si la duración del servicio superase las cuatro horas establecidas por este motivo se abonarán las cantidades detalladas en el Anexo III.

En todo caso el personal de la empresa tendrá preferencia para la realización de los servicios extraordinarios. La participación del trabajador en este servicio será en todo caso voluntaria.

ARTÍCULO 18.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO.

El personal que intervenga directamente en estos servicios percibirá, por cada una de las fiestas, las gratificaciones que se relacionan en el Anexo III del presente convenio colectivo, con las siguientes prevenciones:

1ª.- La participación directa ha de entenderse únicamente al personal de comedor y cocina.

2ª.- Solamente se devengará el derecho al percibo de tales gratificaciones cuando la empresa cobre a su clientela un suplemento.

ARTÍCULO 19.- SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE.

1.- Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se obligan a mantener el capital de la póliza de seguro de vida de 12.020,24 EUROS, póliza que, en caso de producirse el fallecimiento del productor garantice a la persona o personas por el designadas a percibir en toda su cuantía el capital asegurado.

2.- Igualmente este seguro cotizará al trabajador o trabajadora idéntico capital, por una sola vez y con independencia de las prestaciones de la seguridad social, en caso de ser declarado en situación de Invalidez permanente, en los grados de incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, así como gran invalidez, tanto por enfermedad como por accidente, sólo en los casos en que el productor, en la fecha del hecho causante de la Invalidez Permanente, llevase contratado en la empresa un mínimo de un año y cesare la obligación de la empresa de mantener suspendido, en su caso, el puesto de trabajo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen del requisito de antigüedad mínima, los casos de accidentes, comunes o laborales, así como aquellos procesos con causa en hechos imprevisibles y evidenciables, causantes de una futura invalidez, tales como infartos y otros sucesos similares.

3.- El devengo del derecho al percibo del capital garantizado por la póliza, regulado en el presente artículo, llevará consigo para ese caso, la exclusión automática de la obligación de satisfacer el pago de las mensualidades de convenio contenidas en la Disposición Transitoria Primera del presente convenio colectivo.

4.- En cualquier caso la responsabilidad de la empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si esta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las compañías aseguradoras la normativa vigente en materia de esta clase de seguros.

5.- Así mismo, la empresa no será responsable frente al trabajador o la trabajadora, a los efectos prevenidos en el presente artículo, si por causa ajena a la misma, la compañía de seguros se negase a incorporar, de forma inicial, en la póliza colectiva contratada, a algún trabajador o trabajadora. En tal caso la empresa deberá recabar de dicha compañía el oportuno certificado, el cual será puesto en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 20.- TRANSPORTE.

En aquellas empresas donde los trabajadores y las trabajadoras vengan disfrutando de transporte mediante guagua propiedad o contratada por la empresa, se conservará esta condición, pudiendo dichas empresas, sustituirlo de forma unilateral, mediando presencia de la Representación Legal de Los Trabajadores, por compensación económica, entendiéndose no será canjeable por abono del ticket correspondiente a un transporte realizado, y que dicha compensación no será inferior a la tarifa en vigor, en cada momento, de los transportes regulares.

La compensación no se abonará durante las vacaciones del productor ni, en su caso, durante los periodos de Incapacidad temporal o invalidez.

En las islas de Lanzarote y de Fuerteventura, por las condiciones de deficiente organización del servicio de transporte regular y sin perjuicio de la facultad de las empresas de sustituir el servicio que vinieran prestando conforme a lo expuesto en el apartado precedente, en casos de acreditada constancia de ausencia de servicio de transporte regular, en el recorrido habitual de aquél, la empresa negociará con la Representación Legal de los Trabajadores, la búsqueda de una solución alternativa para los casos afectados por este problema, sin perjuicio de la antedicha facultad sustitutoria para el resto de trabajadores.

Esta compensación económica no será absorbible ni compensable

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO POR EXTINCIÓN DEL PORCENTAJE DE SERVICIO.

Una vez regularizado este complemento, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas, para el periodo de 1997-1999, sólo los trabajadores que hubieran consolidado su percepción, lo seguirán cobrando hasta la extinción de su contrato laboral.

Dicho complemento no tendrá carácter absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 22.- NOCTURNIDAD.

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

2. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25% sobre el salario base/hora del trabajador, a partir de las 24.00 horas, quedando sin recargo las dos primeras horas nocturnas.

3. No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores o trabajadoras cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, (conserje de noche, vigilante de noche y resto de categorías específicamente nocturnas, así como todos aquellos puestos de trabajo de los establecimientos de naturaleza nocturna, y que a modo ejemplificativo reciben tal consideración los encuadrables en los grupos 3, 4 y 5 (de funcionamiento nocturno) del Decreto 193/1998, de 22 de octubre, por el que se aprueban los horarios de apertura y cierre de determinadas actividades y espectáculos públicos sometidos a la Ley 1/1998, de 8 de enero, de Régimen Jurídico de los Espectáculos Públicos y Actividades Clasificadas, o reglamento que lo sustituya.

4. Se respetarán los acuerdos que, sobre esta materia, tuvieran las empresas con los trabajadores a 31 de diciembre de 2011.

TITULO III.- JORNADA Y DESCANSOS

ARTÍCULO 23.- JORNADA.

La Duración de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

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

Esta jornada constituye un cómputo anual de 1819 horas de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 24.- JORNADA DIARIA DE TRABAJO Y DESCANSOS.

1.- La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida, salvo para el personal de Administración que será siempre continuada.

Para aquellos establecimientos que tengan que adaptar la jornada continuada de su personal de administración, por una vez, y desde la entrada en vigor de este Convenio, la empresa establecerá los horarios de cada sección o departamento, contemplando las necesidades de cobertura en cada caso.

2.- En la jornada partida los turnos, que serán como máximo dos al día, tendrán un máximo de seis horas y un mínimo de dos.

3.- Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas, en atención al régimen de turnos que tiene el sector. En los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de jornadas especiales en el sector de la hostelería, las empresas podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores el descanso mínimo entre jornadas, estableciendo las oportunas compensaciones y respetando los acuerdos que existan en las empresas a la firma del presente Convenio.

4.- En todos los establecimientos sujetos al presente convenio el descanso semanal será de dos días consecutivos, siendo potestad de la empresa el fijar a cada trabajador/a los dos días a disfrutar, respetando los que actualmente se vengán disfrutando, sin perjuicio de su posible modificación de acuerdo con los procedimientos legales establecidos al efecto.

Se deja a la voluntad de las partes, el establecer modalidades en el disfrute de los días de descanso, mediante acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores o con la mayoría de los afectados, siempre que los acuerdos que se adopten por ambas partes, respeten los dos días de descanso semanal. En caso de que mediera este acuerdo, se deberá tener en cuenta que en el cómputo de cuatro semanas, se trabajará como máximo veinte días, debiendo descansar el trabajador ocho días con motivo de su descanso semanal, entendiéndose como descanso semanal el que va de lunes a domingo. El objeto de dicho precepto es garantizar a los trabajadores dos días de descanso semanal y no la acumulación de dichos días libres de descanso en otros periodos.

5.- No obstante lo establecido en el párrafo anterior, con la finalidad de poder afrontar debidamente determinados despuntes de ocupación en los establecimientos alojativos, la empresa podrá, en ese momento y de acuerdo con el trabajador, establecer jornada semanal de seis días de trabajo consecutivos con descanso en un día, debiendo de respetar la empresa lo siguiente:

1.- La ocupación prevista para la fecha en que se vayan a realizar la citada jornada, será superior al ochenta por ciento.

2.- No podrá aplicarse a más de tres semanas consecutivas, y como máximo nueve al año, pudiéndose utilizar tal jornada en los periodos de Navidad/Reyes, Semana Santa y un mes entre agosto y noviembre.

3.- Los días no descansados los podrá coger el trabajador a su criterio dentro de los tres meses siguientes a dichas fechas, sumándosele como compensación cuatro horas de descanso por cada día de descanso que posponga, siempre y cuando no coincidan más del 10% del personal del departamento, en la solicitud de disfrute de la citada compensación.

4. En todo caso, se respetarán los actuales acuerdos que tengan a tal efecto suscritas las empresas.

6.- En los hoteles y hoteles apartamentos en que se dan comidas, los trabajadores que realicen jornada continua dispondrán, para la comida, de treinta minutos diarios, como mínimo, de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo. En los demás establecimientos, se den o no comidas, los trabajadores dispondrán de quince minutos diarios en las jornadas continuadas, que serán computados como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 25.- VACACIONES.

Todo trabajador disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales por año.

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador se encuentre o haya estado en situación de incapacidad laboral transitoria, de modo que con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo pueda disfrutar el período de vacaciones sin descuento alguno.

Durante las vacaciones, el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario de Convenio más los complementos que tuviere reconocido en esa fecha, incluyendo, el “complemento por extinción del porcentaje de servicio”, en su caso, sea o no sustituido por dicha circunstancia. Si fuera sustituido, el sustituto no percibirá el citado complemento en ningún caso.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El calendario de fechas que recoja el período de vacaciones a disfrutar por los trabajadores, será aquel que el empresario elabore de común acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal o, en ausencia de estos, deberán ser todos y cada uno de los trabajadores.

Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 31 de diciembre o a los 30 días de la apertura en su caso de empresas que inicien o reinicien actividades.

Aquellas empresas en las que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares de aquéllos, siempre que dicho período escolar esté incluido en el cuadro de vacaciones correspondiente al departamento a que pertenezca el trabajador, sin que ello signifique preferencia a favor de los citados trabajadores en la elección

de un turno determinado, sino únicamente a que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares.

En los casos en que coincidan en un mismo turno más de un trabajador del mismo departamento, con hijos en edad escolar, se seguirá el siguiente orden, relativo a ejercitar sus derechos de preferencia:

1º) Acuerdo de los trabajadores afectados.

2º) En defecto de acuerdo, por sorteo efectuado por la dirección de la empresa, en presencia de los trabajadores afectados y sus representantes legales.

En todo caso, el derecho de preferencia solo ha de ir referido al período de 30 días naturales de vacaciones, quedando al arbitrio de la empresa, la asignación del disfrute de los dieciocho días, correspondientes a las fiestas no recuperables, en su caso.

El derecho de preferencia estará limitado temporalmente a la vigencia del presente convenio colectivo, excluidas sus eventuales prórrogas, debiéndose respetar, en todo caso, los calendarios de vacaciones ya formalizados y publicados por la empresa para el año 2012.

Las empresas que tengan por costumbre cerrar el establecimiento o centro de trabajo para dar vacaciones al personal, no estarán obligadas a confeccionar el calendario de vacaciones. En aquellas empresas donde se quiera establecer esta costumbre, será preciso acuerdo previo entre empresario y comité de empresa o delegados de personal.

Se entiende como año natural el que va de primero de enero a treinta y uno de diciembre.

ARTÍCULO 26.- FIESTAS NO RECUPERABLES.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para los años 2012, 2013, 2014 y 2015, se considerarán catorce días como fiestas no recuperables.

2. En el caso de aquellos trabajadores que de ordinario trabajen en dichas festividades, si alguna festividad coincidiera con el disfrute de las vacaciones o día libre del productor, tendrán derecho a disfrutarlas en otro periodo. Igual derecho acontece con las festividades efectivamente trabajadas por el productor.

Tal derecho no acontecerá para los trabajadores que de ordinario las disfruten y en el caso de aquellas empresas que tuvieran por costumbre cerrar en dichas festividades.

3. Será potestad de la empresa decidir si dichos días se han de disfrutar de forma ininterrumpida, o fraccionados en dos periodos de idéntica duración. En caso de disfrute ininterrumpido (14 días), se acumularán a ellos cuatro días más por descanso semanal, correspondientes a esas dos semanas. Igualmente se hará dicha acumulación aunque el disfrute se fraccione en dos periodos de idéntica duración (de 7 días), correspondiendo, en ese caso, dos días adicionales por cada periodo semanal. Cuando un trabajador o trabajadora finalice su contrato eventual se abonará el descanso proporcional correspondiente por cada festivo incluido en su contrato, tal y como establece en el apartado primero del presente artículo.

4. De acuerdo al cómputo anterior, las empresas podrán asignar el disfrute de los 18 días en su conjunto, o hacerlo de forma partida, en dos periodos de 9 días, mediando preaviso al trabajador, con una antelación mínima de 10 días naturales, mediando copia a la Representación Legal de los Trabajadores. La asignación del periodo, se realizará sin interrupción respecto del segundo día de descanso semanal del productor en la fecha de su inicio.

5. Cuando el trabajador o trabajadora hubiera disfrutado la compensación de los festivos y posteriormente se incluyera alguna de las referidas fiestas en situaciones de I.T., los citados días serán descontados del disfrute del año siguiente.

6. A los efectos del presente artículo, se respetarán los acuerdos o pactos que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, hubiera en las empresas sobre esta materia.

ARTÍCULO 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Durante la vigencia del presente convenio queda suprimida la realización de horas extraordinarias. No obstante, con el fin de cubrir las urgencias imprevisibles en la jornada normal, se marca un límite máximo por trabajador o trabajadora que queda establecido en quince horas mensuales y ochenta horas anuales.

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador o la trabajadora, serán remuneradas con un incremento del 100%, sobre el valor del salario hora resultante de la aplicación de las tablas salariales del presente convenio.

Se entenderá, por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial objeto de las disposiciones que han sido dictadas en desarrollo del acuerdo nacional sobre empleo.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio con más de diez trabajadores o trabajadoras fijos, quedarán obligadas a llevar un libro de registro, en el que figurarán todas las horas extraordinarias realizadas según las fórmulas acordadas en los apartados anteriores.

Los inventarios realizados a más de la jornada normal, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

El libro de registro de horas extraordinarias será llevado por las empresas con el enterado del comité de empresa o delegados de personal.

TITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 28.- BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

1.- Al personal de todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, con una antigüedad mínima de 6 meses, en el caso de Incapacidad Temporal (I.T.), tendrán derecho a que se les complementen las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidente de trabajo hasta el 100% del salario que les corresponda según las tablas salariales del presente convenio colectivo, siempre que no sean sustituidos y a partir de la fecha de la baja, en los siguientes casos:

1º) En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo, durante un periodo máximo de 12 meses.

2º) En el de I.T. por enfermedad de duración superior a quince días y también por un período máximo de doce meses.

3º) En el supuesto de I.T. por enfermedad de duración inferior a quince días, siempre y cuando no haya estado de baja por la misma contingencia en los doce meses anteriores.

2. A efectos del presente artículo, se entenderá por misma contingencia a aquellos procesos por Incapacidad Temporal que tengan origen en causas de igual naturaleza. Se considerarán causas de la misma naturaleza aquellas que tengan origen, de forma indistinta, en accidente no laboral o enfermedad común (contingencias comunes).

3.- En caso de sustituciones, éstas se deberán realizar con trabajadores ajenos a la plantilla y las empresas vendrán obligadas a notificar a la representación legal de los trabajadores, la citada sustitución, con mención del trabajador sustituto, el sustituido y la causa de sustitución. De no existir representación legal de los trabajadores, las empresas deberán notificar al trabajador sustituido acerca de dicha sustitución.

4. De acuerdo con lo establecido en el presente artículo, el complemento del 100 por 100 a que hace referencia, se abonará también durante los tres primeros días de baja en caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

5. Con la finalidad de facilitar la organización del trabajo, los trabajadores, a los efectos y en las situaciones contempladas en el apartado 1 del presente artículo, deberán avisar a la empresa, por el medio que ésta hubiera establecido al efecto, de su situación, con la máxima inmediatez. En caso de no hacerlo, la empresa, como excepción a lo prevenido en el apartado 1 y 3 del presente artículo, no vendrá obligada a complementar los días de preaviso incumplido, si no sustituyera al trabajador.

Se excluye de esta obligación a los trabajadores, en los casos de accidente, así como en los de intervenciones quirúrgicas y hospitalizaciones, ambas de urgencia.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados, de los medios que éstos pueden utilizar para llevar a efecto la antedicha comunicación, la cual habrá de permitir acreditar su efectiva emisión por aquél y su recepción por la empresa. Preferentemente, se utilizarán los medios telemáticos, como correo electrónico, SMS y similares.

ARTÍCULO 29. - LICENCIAS.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican y con la duración que se establece, sin perjuicio de las que a tal efecto dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Por matrimonio del trabajador: 16 días.

2. Por nacimiento de hijo: 5 días si es en la isla, 6 días si es en otro lugar. Si el alumbramiento llevase consigo una intervención quirúrgica, tal como cesárea u otra de igual o superior importancia a los anteriores días de licencia podrá acumular en cada caso, los cuatro días a que se refiere el número 7 del presente artículo.

3. Por fallecimiento del cónyuge: 7 días, y padres, hijos o hermanos 5 días.

4. Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos: 2 días. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

En los casos de que con motivo del fallecimiento de familiares del trabajador o la trabajadora previsto en los apartados 3 y 4 del presente artículo, éste abandonara su puesto de trabajo antes de que transcurra media jornada, se computará ese día entero como inicio de la licencia; por el contrario, en el caso de que hubiera transcurrido más de media jornada, el inicio de la licencia tendrá lugar al día siguiente.

5. Un día en caso de bautizo o primera comunión de hijo.

6. Por matrimonio de hijos o hermanos: 2 días si es en la isla, 3 días si es en otra isla canaria, 4 días si es fuera de canarias.

7. Por enfermedad de carácter grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización, al menos por veinticuatro horas, del cónyuge, hijos o personas a su cargo: 4 días.

8. Por cambio de domicilio con o sin cambio de mobiliario respectivamente: 3 o 1 días.

9. Un día para poder asistir al entierro de primos, tíos y sobrinos.

10. A los efectos de licencias retribuidas, se equipara al matrimonio las parejas de hecho. El alcance y significado del término "pareja de hecho" será el acuñado por nuestro ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 30.- MATERNIDAD.

Las partes se remiten en cuanto a las condiciones del disfrute del permiso por maternidad a las condiciones fijadas por la normativa general vigente en cada momento, si bien podrá acumular su periodo vacacional que le corresponda.

Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por:

a) la reducción de su jornada en una hora, pudiendo entrar en su puesto de trabajo una hora después o salir del mismo una hora antes.

b) El permiso de lactancia se podrá acumular, a opción de la trabajadora, al periodo de maternidad, a la finalización del mismo.

c) Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si ambos trabajan.

ARTÍCULO 31- LICENCIAS POR ESTUDIOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Todos aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen estudios universitarios, profesionales o de cualquiera otra índole, siempre que estén reglamentados por la autoridad pública correspondiente, dispondrán de diez horas al mes de licencia, retribuidos en su totalidad, así como dos días de licencia por cada día de examen de fin de curso, debiéndolo en todos los casos de acreditar. Los trabajadores comprendidos en el párrafo anterior, con la correspondiente acreditación necesaria, recibirán trato preferente a la hora de asignar turnos y servicios, para facilitar sus estudios, en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo los trabajadores y las trabajadoras que participen en cursos de formación continua que cuenten con la aprobación de la empresa tendrán licencia retribuida cuando el horario coincida con su jornada laboral, siendo obligatoria su asistencia. Cuando el horario del curso no coincida con su jornada de trabajo la asistencia será voluntaria por parte del trabajador o trabajadora, siendo el 50% de las horas del curso con cargo a la empresa mediante la reducción de jornada y el otro 50% con cargo al trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 32.- EXCEDENCIAS.

Excedencias voluntarias:

El trabajador que tenga una antigüedad en la empresa de un mínimo de un año podrá solicitar la excedencia voluntaria, pudiendo ser dicho periodo de excedencia de hasta cinco años, con un máximo de una prórroga. Se establece como mejora de la regulación legal de la excedencia que el reingreso del trabajador será inmediato al término del periodo de excedencia, si bien y para ello el trabajador deberá preavisar con al menos treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. De no producirse tal preaviso, el trabajador o trabajadora estará a la existencia de vacantes, conservando únicamente un derecho expectante a su reingreso.

Sólo con efectos para los niveles de personal I y II, del anexo III del presente convenio, toda vez que se trata de categorías especialmente cualificadas, especialmente conocedoras de los protocolos operativos de la empresa, datos de especial confidencialidad, sus sistemas funcionales, financieros y similares, el trabajador que haga uso de la excedencia para desarrollar trabajos por cuenta ajena en actividades de hostelería en el ámbito insular perderá todos sus derechos y se considerará como resolución del contrato laboral.

Excedencias especiales:

Por enfermedad grave de un familiar en primer grado, prorrogable cuando subsista la situación de gravedad. La duración máxima de esta excedencia es de seis meses, siendo la reincorporación al trabajo inmediata.

Para ocupar cargos públicos de carácter político así como también por cargo sindical, por el período que dicho cargo dure, siendo la reincorporación al trabajo inmediata.

Tanto en las excedencias voluntarias como en las especiales, el trabajador se limitará a poner en conocimiento de la empresa su deseo de acogerse a cualquiera de ellas, con un preaviso de 30 días, excepto en el apartado 2-a) de las especiales, que será de 4 días, sin que el silencio o negativa de esta, constituya impedimento para su disfrute desde el día comunicado para su inicio.

TITULO V.- CONTRATACIÓN, EMPLEO FIJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 33. CONTRATACIÓN Y EMPLEO FIJO.

A) Contratos temporales para atender circunstancias de mercado.-

I.- Se pacta expresamente que la duración máxima de los contratos temporales para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (artículo 15, 1. b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) será de doce meses dentro de un periodo de referencia de dieciséis meses.

La duración máxima se puede alcanzar a través de exclusivamente una prórroga.

Las partes manifiestan expresamente que el pacto de duración máxima de tales contratos se ajusta al carácter del trabajo en el sector y en el ámbito territorial del convenio. Pactan expresamente que se entenderá causa válida para que las empresas puedan contratar bajo esta fórmula, además de cualquiera otra que pudiera acontecer, el hecho de que el establecimiento hotelero o centro de que se trate, disponga de información y razonablemente

prevea que va a tener una ocupación del sesenta por ciento (60%) de su capacidad. Si la realidad no llegase a configurar estas expectativas, los contratos suscritos conservarán su naturaleza y duración.

II.– Con eficacia en las fechas que se indicarán, además de la cláusula contenida en el ordinal precedente relativa a la contratación eventual, se pacta una cláusula para la estabilidad en el empleo y compromiso de empleo fijo, en los siguientes términos.

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

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

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

2.– Los apartamentos turísticos vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje de plantilla fija, incluidos los fijos discontinuos, en proporción a la media del año anterior, según la siguiente escala:

De 1 a 10 trabajadores:	20 por ciento
De 11 a 50 trabajadores:	35 por ciento
De 51 en adelante:	50 por ciento

De este modo, las empresas extra-hoteleras no podrán mantener una plantilla eventual superior al 80% en las empresas de hasta diez trabajadores, ni superior al 65% en las empresas de 11 a 50 trabajadores ni superior al 50% en las de 51 trabajadores en adelante.

3.– La obligación de cubrir el porcentaje de plantilla fija, incluidos los fijos discontinuos, no será de aplicación a aquellas empresas de restauración con un número inferior a 15 trabajadores. Las empresas de restauración con un número mayor de diez trabajadores, vendrán obligadas a cumplir un porcentaje de fijos del 40% sobre los que excedan de quince.

4.– Las empresas que pongan en marcha nuevos establecimientos no vendrán obligadas a cumplir las escalas de referencia durante los doce primeros meses, a contar desde el día de su apertura, interpretando las partes que se justificará la contratación eventual en las empresas de nueva apertura por cuanto el periodo de doce meses es el necesario para fijar la plantilla media y para efectuar la selección del personal fijo que la empresa o establecimiento debe cumplir al año de su puesta en funcionamiento. No obstante aquella empresa que acreditara fehacientemente la imposibilidad para cumplir el porcentaje pactado tendrá un plazo extraordinario e improrrogable de seis meses más para su cumplimiento.

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

6.– El incumplimiento del porcentaje de plantilla fija exigido para las empresas afectadas por el presente Convenio, a partir de la fecha establecida para su cumplimiento, supone la imposibilidad legal de que las mismas hagan uso de la ampliación de los contratos eventuales por circunstancias de la producción por más de seis meses establecida en el artículo 33.A.I, del Convenio por lo que, con independencia de mantener la obligación de cumplir el porcentaje de plantilla rija pactado, los contratos ampliados al amparo del presente artículo, sin cumplir el pacto de empleo exigido deberán ser declarados en fraude de ley y, por lo tanto, de carácter indefinido.

7.– De conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 del R.D. 2.720/98 que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la contratación eventual por circunstancias de la producción, se establece a partir del 1 de enero de 2.012 la adecuada relación de la plantilla fija y eventual del sector de la hostelería en la provincia de Las Palmas, que explica y justifica la eventualidad necesaria en las empresas del sector para atender las necesidades del servicio, en base a las fluctuaciones la ocupación hotelera y extrahotelera.

8.- Con objeto de verificar el cumplimiento del acuerdo de empleo establecido las empresas deberán verificar con la Representación Legal de los Trabajadores en el plazo de treinta días desde la fecha de cumplimiento de porcentaje de plantilla fija inicial y durante el primer trimestre de cada año con posterioridad a través de los TC1 y TC2 en cuanto a la plantilla media del año anterior y del número de trabajadores/as con contrato indefinido.

C) Contratos fijos discontinuos. –

El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido pues se concierta para realizar trabajos fijos discontinuos y que no se repiten en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Se garantiza un periodo de actividad, dentro de cada año natural, de diez meses para hoteles y de nueve meses para apartamentos turísticos, hoteles apartamentos y restantes establecimientos del sector de hostelería. Los meses de inactividad serán fijados por el empresario cada año en razón a sus necesidades. Los meses anuales de suspensión del contrato serán de forma continuada a los que se unirán el periodo anual de vacaciones del trabajador/a y las fiestas no recuperables que previsiblemente se trabaje durante el período de actividad. Todo ello se comunicará por parte de la empresa con una antelación mínima de treinta días.

C.1.- Conversión de los contratos vigentes en fijos discontinuos.- Si se trata de la conversión de otro contrato anterior, temporal o fijo, que libremente consienta el trabajador en convertirlo en fijo discontinuo, se hará en presencia del comité de empresa o delegados de personal que harán constar su visto bueno, en caso de discrepancia prevalecerá el criterio del trabajador. La transformación de fijos en fijos discontinuos sólo podrán realizarse en un número no superior al 20 % del total de la plantilla de la empresa

C.2.- Empresas en crisis.- En aquellas empresas que se encuentren situación económica de pérdidas, podrá acordarse con la representación legal de los trabajadores, que no será de aplicación el límite pactado para el volumen de contratación de fijos discontinuos.

C.3.- Derecho al llamamiento: Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que se inicie su actividad.

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

El llamamiento se realizará con 10 días hábiles de antelación, como mínimo, al inicio de la actividad, mediante carta certificada con acuse de recibo. En dicha comunicación se le expresará la fecha de su incorporación. La no incorporación del trabajador en la fecha establecida, sin causa justificada, implicará su renuncia al puesto de trabajo.

D) Otras modalidades de contratación.

El resto de modalidades contractuales se regirán por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y en su defecto por la normativa general, vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 34.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional se producirá en base a los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, y de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de trabajo de distinto nivel se observará lo siguiente:

1.- En el caso de que por necesidad de la empresa, el trabajador hubiera de realizar trabajo correspondiente a una función superior (en referencia a su nivel salarial) a la que ostenta, percibirá el salario que corresponda a esta última. Transcurrido el período de tres meses ininterrumpidos o seis alternos dentro de un período de doce meses, el trabajador afectado consolidará el salario superior y las funciones inherentes al mismo, salvo que dicha ocupación haya sido atribuida a razón de sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente o excedencia.

2.- Cuando los trabajos a realizar se correspondan a una función inferior (en referencia a su nivel salarial) a la que ostenta el trabajador, este continuará percibiendo el salario que le pertenece en relación a su nivel profesional, no pudiéndose prolongar esta situación por período superior a 45 días.

Tanto en el apartado uno como en el dos la opción la tendrá el trabajador, no pudiendo ser sancionado en caso de negarse a efectuar trabajos distintos a aquellos que le correspondieran en virtud de su actual clasificación profesional (en referencia a las funciones propias de su categoría).

Las sustituciones aludidas en los apartados anteriores no podrán sobrepasar los plazos previstos, cuando se realicen por trabajadores de la empresa. Si la situación que hacia precisa esta sustitución se prolongase más allá del plazo mencionado, será obligatoria la contratación de un trabajador interino. La aceptación será obligatoria para los segundos jefes de departamento, quienes tendrán que sustituir a los primeros, no siéndoles de aplicación el contenido del párrafo anterior.

TITULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL – IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

ARTÍCULO 35.- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las empresas y los trabajadores y las trabajadoras vinculados por el presente Convenio velarán por el cumplimiento y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de sus representantes en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y en el desarrollo de sus competencias previstas en el artículo 36 de la citada Ley.

Se realizarán en las empresas las preceptivas Evaluaciones de Riesgos Laborales en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas incluirán en las Evaluaciones de Riesgos Laborales las de Ergonomía y Psicosociales, lo que incluye la medición de las cargas de trabajo en sus distintos aspectos físicos y psicológicos.

Los Delegados de Prevención tendrán, dentro del ejercicio de sus funciones, las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa se reunirá con carácter extraordinario cuando el absentismo laboral supere el 5%, analizando los motivos y causas de dicho absentismo, y fomentando, en su caso, conjuntamente con el servicio de prevención, medidas destinadas a reducir aquél.

Se constituye la Comisión Provincial de Salud Laboral en Hostelería, que se mantendrá en vigor durante la vigencia inicial del presente convenio y que tiene por finalidad el estudio de la siniestralidad laboral del sector, la incidencia de las enfermedades profesionales en el mismo, así como el de las causas del absentismo en las empresas. Estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, con la siguiente distribución dos vocales en representación de la Federación de empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas y un vocal por cada una de las restantes asociaciones empresariales firmantes del Convenio, y los cinco restantes corresponderá a la representación sindical en proporción a su representación en la Mesa Negociadora.

Esta Comisión, que se constituirá en el plazo de tres meses a contar desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

1º.- Los acuerdos para su validez y eficacia deberán de adoptarse por unanimidad de los presentes o representados en las reuniones.

2º.- Para la validez de las reuniones deberán de estar presentes o representados la totalidad de los componentes de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3º.- La Comisión establecerá su reglamento de funcionamiento.

Así mismo esta Comisión asumirá las competencias que la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector de Hostelería le confiera conforme a lo establecido en el ALEH.

Servicio de Prevención Mancomunados.- Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas de restauración, siempre y cuando desarrollen su actividad en la misma isla del ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo. Asimismo se faculta a la Comisión Paritaria de este Convenio para extender esta prevención mancomunada de servicios a cualquier otra clase de empresas.

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

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

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

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

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

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

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

4. El seguimiento de la gestión preventiva así como la decisión de mantener o sustituir al servicio de prevención ajeno se llevará a cabo a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Recursos para el resto de las actividades preventivas:

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

1 Técnico Superior en Seguridad Laboral

1 Técnico Superior en Higiene Industrial

1 Técnico Superior en Ergonomía

1 Técnico Superior en Psicología Aplicada (con titulación de Licenciado/a en Psicología)

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

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

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

Se prestará asesoramiento y apoyo en lo relacionado con:

Análisis de situación de la empresa en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus procedimientos e instrucciones de desarrollo.

Elaborar la propuesta anual de los Objetivos en la Prevención de Riesgos Laborales.

Diseño de un método de gestión del sistema de prevención de riesgos laborales.

Evaluación Inicial de riesgos laborales o revisión y actualización.

Elaboración de propuesta de medidas preventivas así como del programa anual de acción preventiva mediante el establecimiento de prioridades en su adopción.

Elaboración de información a proporcionar a los trabajadores/as, en relación con los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención, protección y de emergencias propuestas.

Identificar la información y formación en PRL requerida por puesto de trabajo y/o actividad, establecer un Plan Anual Formativo y valorar los recursos dedicados a impartir dicha formación.

Llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de cumplimiento con el “Plan de Acción Preventiva” y con la programación de “Medidas correctoras y preventivas a adoptar”, analizar las desviaciones detectadas y en su caso, adoptar las medidas encaminadas a subsanar dichas desviaciones.

Realizar la investigación de los daños graves o importantes a la seguridad y salud de los trabajadores (investigación de accidentes y de enfermedades profesionales).

Elaborar la “Memoria Anual del Servicio de Prevención”,

Realizar estudios específicos de Seguridad en el Trabajo.

Realizar estudios específicos de Higiene Industrial (contaminantes físicos, químicos y biológicos).

Estudios específicos de Ergonomía.

Estudios específicos de Psicología Aplicada.

Planificar las medidas de emergencias.

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral, aprobará en las empresas de menos de 25 trabajadores/as el buen funcionamiento de las guías para la acción preventiva elaboradas por el INSHT.

ARTÍCULO 36.- COMISIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL.

Las partes firmantes del presente Convenio, con eficacia durante la vigencia inicial del presente Convenio Colectivo, constituyen la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. Estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, cinco de la representación patronal con la siguiente distribución: dos vocales en representación de la Federación de empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas y un vocal por cada una de las restantes asociaciones empresariales firmantes del Convenio, y cinco de la representación sindical.

Esta Comisión, que se constituirá en el plazo de cuatro meses a contar desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

1º:- Los acuerdos para su validez y eficacia deberán de adoptarse por unanimidad de los presentes o representados.

2º.- Para la validez de las reuniones deberán de estar presentes o representados la totalidad de los componentes de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3º.- La Comisión establecerá su reglamento de funcionamiento.

4º.- La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

Serán funciones de esta Comisión el estudio del cumplimiento de las normas relativas a la prevención del acoso, moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc en las empresas afectadas por el presente Convenio, y velará por el cumplimiento de los Planes de Igualdad y los Protocolos de Acoso establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

Las empresas de más de 250 trabajadores/as de conformidad con la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, negociarán con la Representación Legal de los Trabajadores/as el Plan de Igualdad que incluirá, entre otras materias, el diagnóstico de situación, el acceso al empleo, la promoción y retribución, la prevención frente al acoso sexual, la conciliación de la vida laboral y familiar, la programación de medidas, su implantación, seguimiento y evaluación.

TITULO VII.- COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 37.- CONSTITUCIÓN.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo y del desarrollo de las relaciones laborales en el sector.

ARTÍCULO 38.- COMPOSICIÓN.

La Comisión Paritaria estará integrada, paritariamente por nueve representantes de cada una de las dos partes firmantes de este convenio colectivo, guardando la misma proporción participativa que en la mesa de negociación del presente convenio, de la siguiente forma:

Por la parte social:	CC.OO.. -	5 miembros
	UGT. -	4 miembros
Por la patronal:	FEHT. -	5 miembros
	ASOLAN. -	1 miembro
	AETUR. -	1 miembro
	AEHTE. -	1 miembro
	FECAO-FOCS. -	1 miembro

Los miembros de la Comisión Paritaria, representantes de trabajadores, han de ser miembros de la que fue comisión negociadora del presente convenio colectivo.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las, corriendo los gastos que pudieran ocasionarse por cuenta de la parte que designa.

Serán presidente y secretario un vocal de la comisión, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores, y la siguiente entre la de los empresarios.

El que actuó como secretario en una sesión será presidente en la sesión siguiente.

ARTÍCULO 39. FUNCIONES, PROCEDIMIENTO Y EFICACIA.

I. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Las previstas en el artículo en cuanto a la inaplicación del régimen retributivo pactado en los términos previstos en el artículo 47 del presente convenio.
5. Todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo les sean conferidas por las partes.

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

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

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

- a).- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b).- Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c).- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

V. En aquellas cuestiones planteadas a la Comisión Paritaria en las que no se produzca acuerdo interpretativo y el conflicto pase a la Jurisdicción Social competente, cuando exista resolución judicial firme, esta se remitirá a la Comisión Paritaria para asumir el dictamen judicial correspondiente.

VI. Se consigna como domicilio de la Comisión Paritaria, la actual sede de la Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas, ubicada en la calle de Los Balcones, 4, Las Palmas de Gran Canaria, C.P. 35001.

TITULO VIII.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 40. GARANTÍA DEL DERECHO DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA.

1. El empresario y los comités de empresa o delegados de personal velaran porque toda persona ocupada en la misma sea tratado de conformidad con los principios de derechos y justicia y, especialmente, porque no se ejerza discriminación alguna hacia cualquier trabajador por razón de su sexo, origen, raza, religión, nacionalidad, estado civil, actividad, orientación política, sindical o ideológica. Velaran, asimismo, porque los trabajadores no sufran desventajas por el hecho de su edad avanzada.

2. En las reclamaciones estrictamente salariales, (salarios, pluses y bolsa de vacaciones), recaída sentencia favorable al trabajador, se abonará a este un 1% de recargo sobre la cantidad que señale la sentencia, por cada mes que transcurra desde que debió haberlo percibido hasta el momento de la percepción. De esta circunstancia se excluyen otras reclamaciones, aunque fuesen cuantificables en dinero y, expresamente, los posibles salarios de tramitación.

3. Cualquier sanción por falta grave a un trabajador deberá ser comunicada previamente al comité de empresa o delegados de personal, bastando para cumplir con este trámite comunicarlo al secretario del comité y, en su defecto, a cualquier miembro de este.

4. La detención policial será considerada como causa justificada de falta al trabajo, con las dos siguientes salvedades:

A) No lo será cuando vaya seguida de sentencia condenatoria.

B) la existencia de sentencia condenatoria interrumpirá la prescripción de la falta.

ARTICULO 41. - ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES.

1. Las asambleas generales, estarán integradas por todos los trabajadores de la empresa.

2. Una vez por trimestre natural, como mínimo, el comité de empresa o delegados de personal, convocará asamblea general, a la cual someterá un informe de su actividad.

3. El comité de empresa o delegados de personal, una vez acordado celebrar asamblea general, podrá convocar la misma siempre que lo comunique al empresario con 48 horas de antelación, así como el nombre de la persona no perteneciente a la empresa que vaya a asistir a la misma, sin exceder de una persona por cada central sindical que cuente con representación en el comité de empresa o entre los delegados de personal.

4. El comité de empresa o delegados de personal podrán convocar asambleas siempre y cuando sea necesario y así lo acuerde la mayoría de los miembros de la representación legal de los trabajadores en la empresa. A tal finalidad, el número de asambleas a realizar en la empresa no podrá exceder de seis en un periodo de seis meses, pudiéndose celebrar hasta un máximo de dos al mes, dentro del límite citado.

5. El empresario o sus representantes deberán informar a la asamblea general, una vez por año, de los puntos relativos al personal, de los asuntos sociales de la empresa, así como sobre la situación económica y desarrollo de la misma.

6. A solicitud de la representación sindical que pudiera haber en la empresa, o del 20% del total de los trabajadores de la misma, el comité de empresa o delegados de personal, deberán, antes de que expire el plazo de una semana de dicha solicitud, convocar asamblea general de conformidad con el apartado 3. de este artículo.

7. El empresario tendrá que facilitar un local adecuado a los trabajadores para celebrar asambleas generales siempre que las condiciones físicas del establecimiento lo permitan, salvo que los comités de empresas o delegados de personal, de acuerdo con los trabajadores, hayan decidido celebrarla en otro lugar fuera de la empresa.

8. La asamblea convocada a instancia del empresario se celebrará durante la jornada de trabajo. Los gastos en concepto de desplazamiento en que incurran los trabajadores que asistan a dichas reuniones, serán por cuenta de aquel.

9. Las asambleas se desarrollarán, en todo momento, de acuerdo con los trabajadores que voluntariamente decidan estar presentes; podrán exponer libremente su postura sin coacción de tipo alguno.

10. Los trabajadores dispondrán de una hora de la jornada de trabajo para asistir a cada una de las asambleas generales que el comité de empresa o delegados de personal convoquen al mes, procurando hacerlas compatibilizar con las necesidades de la empresa.

Para el efectivo cumplimiento de cuanto se establece en este artículo, los convocantes de la asamblea propondrán a la empresa la hora de celebración de la misma.

En el caso de que la empresa entendiera que dicha hora altera el proceso productivo y rechazara la hora propuesta,

los convocantes propondrán un período de cinco horas consecutivas, de entre las cuales la empresa elegirá la que estime conveniente, sin que pueda coincidir con la hora de la comida del personal.

ARTÍCULO 42.- POSICIÓN DE LOS SINDICATOS Y DE LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS.

1. Empresarios y comités de empresa o delegados de personal deberán colaborar con las asociaciones de empresarios y centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo, para la vigilancia, interpretación y cumplimiento del mismo.

2. A los efectos de la ejecución de las tareas y del ejercicio de los derechos de la organización sindical de los trabajadores en las empresas de conformidad con el presente convenio colectivo, los representantes de ésta, quedan autorizados, mediante notificación al empresario con 24 horas de antelación, para tratar asuntos de índole sindical o laboral con sus representantes.

ARTÍCULO 43.- GARANTÍA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, con representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

B) Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, (por transcurso del tiempo de mandato, por dimisión o por revocación), siempre que el despido sanción se base e la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

D) Optar por la readmisión en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.

E) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad de opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudieran publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo y publicaciones de interés laboral o social.

F) Disponer en el centro de trabajo de un local adecuado para reuniones, así como de un tablón de anuncios de un mínimo de 2x1.

G) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

De 6 A 49 Trabajadores : 20 horas

De 50 A 100 ‘‘ : 20 horas

De 101 A 250 ‘‘ : 25 horas

De 251 A 500 ‘‘ : 35 horas

De 501 en adelante ‘‘ : 40 horas

H) Por decisión voluntaria y personal de cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, que se acreditará documentalmente, se podrá acumular en uno o en varios miembros del comité o delegados de personal, las horas no utilizadas por los restantes miembros.

ARTÍCULO 44.- FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.

A) Recibir información trimestral, por la dirección de la empresa, sobre la evolución general de la misma, del sector productivo al que pertenece, evolución de las ventas, programa de producción y evolución probable del empleo.

De igual forma, el comité de empresa o delegados de personal, tendrán derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.

B) El comité de empresa o delegados de personal podrán emitir, en un plazo máximo de quince días, informe previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes materias.

1. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

2. Cuando la fusión, absorción o modificación del “estatus” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

C) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación

D) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

E) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

F) Participar, junto con la empresa, en la administración de los fondos sociales, culturales o recreativos, servicios sociales y economato que existieran en la misma.

G) Representar el conjunto de los trabajadores en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

H) Intervenir ante la dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos competentes.

Y cualquier otra que la fuera reconocida por la ley.

ARTÍCULO 45.- GARANTÍAS SINDICALES.

1. Se constituirán Secciones Sindicales en las empresas o centros de trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las Secciones Sindicales se estructurarán de acuerdo con la propia organización del sindicato al que pertenezcan y dentro de la empresa podrán ejercitar los siguientes derechos:

A) Ser oídas por el comité de empresa en aquellas cuestiones que se establezcan en el presente convenio colectivo y que afecten a sus afiliados.

B) Las empresas, a requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, descontarán de la nómina mensual de aquellos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

C) Contar con un tablón de anuncios para colocar la información sindical o laboral. Dicho tablón correrá por cuenta del empresario.

D) Convocar a sus afiliados a asamblea en los supuestos y forma establecida en el presente convenio.

3. Las representaciones sindicales estarán constituidas legalmente cuando estas hayan sido efectuadas de acuerdo con los principios democráticos. Una de las copias deberá ser entregada al empresario y otra al comité de empresa para su conocimiento.

4. Todas las tareas de los miembros de las organizaciones sindicales de los trabajadores en las empresas, así como sus reuniones y asambleas, se realizarán fuera de la jornada de trabajo con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

5. En relación con los locales necesarios para celebrar las asambleas de las organizaciones sindicales de los trabajadores en las empresas, se acuerda establecer la misma forma que lo previsto para la asamblea general de los trabajadores, en el presente convenio colectivo.

6. Los representantes de estas organizaciones serán responsables del buen orden en la celebración de las asambleas.

7.- Las Asambleas y reuniones de las organizaciones sindicales de los trabajadores y las trabajadoras en las

empresas, a celebrar en el seno de las mismas, se realizarán exclusivamente con la única presencia del empresario o de sus representantes legales.

Al empresario se le podrá requerir mediante escrito de los representantes en las empresas de la organización sindical requirente con una antelación mínima de 24 horas antes de la fecha en que deberá celebrarse la reunión o asamblea.

8. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/ 1985, de 2 de agosto.

TITULO IX.- NORMAS SUBSIDIARIAS

ARTÍCULO 46.- NORMAS SUBSIDIARIAS Y PRELACIÓN.

En todo lo no previsto ni acordado en el presente convenio colectivo ambas partes se regirán por la legislación laboral vigente o que durante la vigencia del presente convenio se apruebe.

En todo caso, los pactos del presente convenio, relativos a jornadas especiales, se entenderán sin perjuicio de la aplicación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el cual no se entenderá sustituido por aquéllos, sino complementario a los mismos.

ARTÍCULO 47.- INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO PACTADO.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los Convenios Colectivos y como procedimiento compatible con el mismo, las empresas encuadradas en las clasificaciones CUARTA Y QUINTA del Anexo I del presente convenio, podrán inaplicar los porcentajes de incremento salarial previsto en el presente Convenio, en los casos de acreditar una situación de pérdidas en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que la inaplicación salarial haya de surtir efectos, a cuya finalidad deberá seguir el siguiente procedimiento:

1º) Iniciar un periodo de consultas en los términos del artículo 41,4 del Estatuto de los Trabajadores, que no podrá exceder de 7 días hábiles, con exclusión de sábados, domingos y festivos.

2º) En caso de desacuerdo, la empresa podrá dirigir su petición a la Comisión Paritaria del presente Convenio, la cual habrá de adoptar la decisión correspondiente en el plazo de siete días y que será favorable, acreditada por la empresa la situación de pérdidas contemplada en el presente apartado.

3º) La inaplicación salarial, tendrá efectos desde el primero de enero del año a que fuere deducida la petición.

2. La petición de inaplicación a la Comisión Paritaria deberá formularse antes del 31 de mayo del año al que haya de ir referida aquélla, pudiendo registrarse en cualquiera de las sedes de los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio. En tal caso, la sede receptora de la petición dispondrá de un plazo de 48 horas, para poner en conocimiento la misma, al resto de los miembros de la Comisión Negociadora.

3. Una vez llevada a término la inaplicación salarial, contemplada en el apartado precedente, para los años subsiguientes, la empresa podrá mantener dicha inaplicación, siempre que lo solicite en los plazos fijados en el presente artículo y acredite mantener el mismo o superior nivel de pérdidas. En caso de recuperación económica, el incremento salarial aplicable en el año correspondiente, será correlativo al porcentaje en que se haya disminuido el nivel de pérdidas que motivó la inaplicación salarial.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a los procedimientos de solución de conflictos del Tribunal Laboral Canario.

4. El presente artículo tendrá una vigencia temporal limitada hasta el 31 de diciembre de 2015, estando por tanto, afecta la misma solamente a la vigencia inicial del presente convenio.

Las partes convienen, antes de la finalización del presente convenio, analizar la situación de las empresas afectadas por el presente artículo, con la finalidad, en su caso, de ampliar la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 48.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación

práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que en el supuesto que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. - INCREMENTO DE NIVEL RETRIBUTIVO PARA DETERMINADAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

LENCERAS/OS. – De conformidad con lo pactado en el Convenio anterior, las Lenceras, pasarán a ser encuadradas en el nivel IV, una vez que se ha consolidado su equiparación funcional a las camareras de pisos, por lo que ejercerán las mismas funciones que éstas, establecidas en el Acuerdo Laboral para el Sector de Hostelería.

JARDINEROS/AS. – De igual forma, los jardineros, conforme a lo previsto en el convenio colectivo precedente, pasan del nivel V al nivel IV.

A tales efectos, toda vez que desde el punto de vista funcional, los jardineros tienen la consideración de especialistas de mantenimiento y servicios auxiliares, a efectos de consolidar el nivel IV estarán obligados a asistir a los cursos de formación que desarrolle la empresa para obtener la cualificación establecida para las funciones de su categoría profesional en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, además de las de piscinero y socorrista. El incremento de nivel retributivo se realizará con independencia a la celebración por parte de la empresa de los citados cursos de formación, aunque la negativa a asistir a los citados cursos por parte del trabajador o la trabajadora acreditada por la empresa supondrá la pérdida del derecho al incremento de nivel retributivo pactado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. –

La Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá a lo largo de 2013, con la finalidad de analizar las particularidades y necesidades organizativas de los establecimientos de alojamiento turístico ubicados en núcleos urbanos no turísticos, al objeto de propiciar acuerdos en este ámbito.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. - PROMOCIÓN ECONÓMICA.

1. Como consecuencia de la congelación de la antigüedad, llevada a cabo por el pacto extraestatutario suscrito en 1987, los trabajadores tendrán derecho a la percepción de las cantidades reflejadas en las tablas del anexo V según la antigüedad que tenía en la empresa al 1º de junio de 1987, o aquellas reflejadas en el tramo que a dicha fecha estuviesen devengando.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio del derecho adquirido en la fecha citada a alguna cantidad o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, según se contempla, para estos efectos, en la tabla de antigüedades que se une al convenio como anexo número IV.

3. Las cantidades adquiridas o en trance de adquisición tendrán la consideración de condición más beneficiosa y a título “ad personam”, teniendo el carácter de no absorbible por futuros aumentos salariales. Ni tampoco incrementables por futuras revisiones del salario base, transcurso del tiempo de servicios a la empresa o por cambios de nivel retributivo en el que estuvieran encuadrados en la fecha indicada en el encabezamiento, quedando por lo tanto en un importe inalterable.

4. En relación al apartado 4 del artículo 15 del convenio precedente, titulado “Promoción Económica” y con la finalidad de propiciar su gradual extinción, a partir de la fecha de la firma del Convenio, dejará de computarse antigüedad a los efectos de la escala contemplada en el apartado siguiente. Llegado dicho término, sólo a aquellos trabajadores incluidos en los diferentes tramos de antigüedad de la citada escala, se les reconocerá la expectativa de percibir, en el momento del cumplimiento de los requisitos objetivos contemplados en el antedicho precepto (que cause baja en la empresa, por cese voluntario, o por cualquier otra causa, a excepción de despido declarado procedente o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades), las mensualidades establecidas, como un derecho personal.

Para los establecimientos comprendidos en las clasificaciones Primera, Segunda y Tercera, del Anexo I del presente convenio y con causa fundamental en disponer de diferentes estructuras organizativas de los encuadrados en otras clasificaciones, la finalización del cómputo de antigüedad, a que se refiere el párrafo anterior, se establecerá en el término de un año, contado a partir del mismo día de la firma del nuevo Convenio Colectivo.

5. A los efectos del apartado precedente, la escala de referencia es la siguiente:

Entre 16 y 18 años de antigüedad. - 3 mensualidades de convenio.

Entre 19 y 21 años de antigüedad. - 4 mensualidades de convenio.

Entre 22 y 24 años de antigüedad. - 5 mensualidades de convenio.

A partir de 25 años de antigüedad. - 6 mensualidades de convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. - JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS. -

Con vigencia limitada hasta el 1 de enero de 2013, las partes que expresamente lo acuerden, tendrán la posibilidad de concertar la jubilación voluntaria a los 64 años, articulada en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, estableciéndose que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma, no podrán en ningún caso, amortizarse por las empresas, debiendo ser cubiertas necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o jóvenes demandantes de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido. Debe entenderse por "misma naturaleza" del contrato, la similitud o igualdad en cuanto a la duración y en cuanto al tiempo de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. - CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS ANTERIORES A 1 DE ENERO DE 2008. -

Los contratos fijos-discontinuos suscritos con anterioridad a 1 de enero de 2008, seguirán rigiéndose conforme a la normativa en vigor en el momento en que se concertaron.

ANEXO I.- CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS

CLASIFICACIÓN PRIMERA

HOTELES DE 5 ESTRELLAS

HOTELES - RESIDENCIAS DE 5 ESTRELLAS

CAFÉS - BARES DE LUJO

SALAS DE FIESTA DE LUJO

RESTAURANTES DE 5 TENEDORES

SALONES DE BAILE DE LUJO

TABLAOS FLAMENCOS DE LUJO

DISCOTECAS DE LUJO

SALAS DE TE DE LUJO

ALBERGUES Y PARADORES DE 5 ESTRELLAS

BARES AMERICANOS DE LUJO

WHISKERIAS DE LUJO

CERVECERÍAS ESPECIALES

CHOCOLATERÍAS ESPECIALES

HELADERÍAS ESPECIALES

CLASIFICACIÓN SEGUNDA

HOTELES DE 4 ESTRELLAS

HOTELES RESIDENCIAS DE 4 ESTRELLAS

HOTELES APARTAMENTOS DE 4 ESTRELLAS

HOSTALES RESIDENCIAS DE 4 ESTRELLAS

CAFÉS-BARES DE PRIMERA CATEGORÍA**CAFETERÍAS DE 3 TAZAS****SALAS DE FIESTA DE PRIMERA CATEGORÍA****APARTAMENTOS TURÍSTICOS DE 4 LLAVES****RESTAURANTE DE 4 TENEDORES****CASINOS DE PRIMERA CATEGORÍA****HOSTALES DE 4 ESTRELLAS****CATERING****ALBERGUES Y PARADORES DE 4 ESTRELLAS****SALAS DE TE DE PRIMERA CATEGORÍA****DISCOTECAS DE PRIMERA CATEGORÍA****TABLAOS FLAMENCOS DE PRIMERA CATEGORÍA****CAMPING DE LUJO****CERVECERÍAS DE PRIMERA CATEGORÍA****CHOCOLATERÍAS DE PRIMERA CATEGORÍA****HELADERÍAS DE PRIMERA CATEGORÍA****SALONES DE BAILE DE PRIMERA CATEGORÍA****CLASIFICACIÓN TERCERA****HOTELES DE 3 ESTRELLAS****HOTELES APARTAMENTOS DE 3 ESTRELLAS****RESIDENCIAS APARTAMENTOS DE 3 ESTRELLAS****APARTAMENTOS TURÍSTICOS DE 3 LLAVES****RESTAURANTES DE 3 TENEDORES / CAFÉS****CAFÉS - BARES DE SEGUNDA CATEGORÍA****CAFETERÍA DE 2 TAZAS****SALAS DE FIESTA DE SEGUNDA CATEGORÍA****CASINOS DE SEGUNDA CATEGORÍA****MOTELES DE 3 ESTRELLAS****CIUDADES DE VACACIONES DE 3 ESTRELLAS****DISCOTECAS DE SEGUNDA CATEGORÍA****SALAS DE TE DE SEGUNDA CATEGORÍA****TABLAOS FLAMENCOS DE SEGUNDA CATEGORÍA****ALBERGUES Y PARADORES DE 3 ESTRELLAS****SALONES DE BAILE DE SEGUNDA CATEGORÍA****CAMPING DE PRIMERA CATEGORÍA****CERVECERÍAS DE SEGUNDA CATEGORÍA****CHOCOLATERÍAS DE SEGUNDA CATEGORÍA****HELADERÍAS DE SEGUNDA CATEGORÍA****BILLARES Y SALONES DE RECREO QUE DESPACHAN CONSUMISIONES PROPIAS DE CAFÉS Y BARES**

CLASIFICACIÓN CUARTA.

HOTELES DE 2 Y 1 ESTRELLA

MOTELES DE 2 Y 1 ESTRELLA

HOTELES APARTAMENTOS DE 2 Y 1 ESTRELLA

RESTAURANTES DE 2 Y 1 TENEDOR

CAFÉS - BARES DE TERCERA Y CUARTA CATEGORÍA

APARTAMENTOS DE 2 Y 1 LLAVE

CAFETERÍA DE 1 TAZA

SALAS DE FIESTA DE TERCERA CATEGORÍA

TABERNAS Y BODEGONES

CASINOS DE TERCERA Y CUARTA CATEGORÍA

CIUDADES VACACIONALES DE 2 Y 1 ESTRELLA

ALBERGUES Y PARADORES DE 2 Y 1 ESTRELLA

CAMPING DE SEGUNDA Y TERCERA CATEGORÍA

CERVECERÍAS DE TERCERA Y CUARTA CATEGORÍA

CHOCOLATERÍAS DE TERCERA Y CUARTA CATEGORÍA

HELADERÍAS DE TERCERA Y CUARTA CATEGORÍA

SALAS DE TE DE TERCERA Y CUARTA CATEGORÍA

DISCOTECAS DE TERCERA CATEGORÍA

TABLAOS FLAMENCOS DE TERCERA CATEGORÍA

SALONES DE BILLAR DE TERCERA CATEGORÍA

CASAS DE COMIDAS

BILLARES Y SALONES DE RECREO QUE NO DESPACHEN CONSUMICIONES PROPIAS DE CAFÉS Y BARES

CLASIFICACIÓN QUINTA

HOTELES - RESIDENCIAS DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA

HOSTALES DE 2 Y 1 ESTRELLA

HOSTALES - RESIDENCIAS DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA

PENSIONES DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA

FONDAS, CASAS DE HUÉSPEDES Y POSADAS

HOTELES Y CASAS RURALES

ANEXO II.- CATEGORÍAS O NIVELES DEL PERSONAL

NIVEL I

JEFE/A DE RECEPCIÓN

CONTABLE GENERAL

JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN

JEFE/A DE COCINA

PRIMER JEFE/A DE COMEDOR

JEFE/A DE SALA

PRIMER CONSERJE DE DIA

ENCARGADO/A GENERAL O GOBERNANTE/A DE PRIMERA

ENCARGADO/A DE TRABAJOS O JEFES/AS DE SERVICIOS TÉCNICOS EN HOTELES

JEFES/AS DE OPERACIONES EN CATERING

JEFE/A DE SALA EN CATERING

PRIMER ENCARGADO/A DE MOSTRADOR EN CAFETERÍAS Y EN CAFÉ - BAR

TITULADO/A DE GRADO MEDIO O SUPERIOR

PRIMER BARMAN O JEFE/A DE BARES

JEFE/A DE RELACIONES PÚBLICAS

PROFESOR/A DE EDUCACIÓN FÍSICA, MASAJISTA, PROFESOR/A DE TENIS

NIVEL II

SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN O PRIMER RECEPCIONISTA

CAJERO/A GENERAL

CONTABLE

INTERVENTOR/A

JEFE/A DE RESERVAS

SEGUNDO/A CONSERJE DE DIA

CONSERJE DE NOCHE

SEGUNDO/A JEFE DE COCINA

REPOSTERO/A JEFE

ENCARGADO/A DE ECONOMATO O BODEGA

SEGUNDO/A JEFE DE COMEDOR

MAYORDOMO DE PISOS

GOBERNANTA DE SEGUNDA

JEFE/A DE EQUIPO DE CATERING

SEGUNDO/A ENCARGADO/A DE MOSTRADOR EN CAFETERÍA Y EN CAFÉ - BAR

JEFE/A DE COMPRAS

SEGUNDO/A BARMAN O SEGUNDO JEFE DE BARES

JEFE/A DE PERSONAL

SEGUNDO/A JEFE/A DE SALA

ENCARGADO/A DE TRABAJOS EN APARTAMENTOS

SEGUNDO/A JEFE DE RELACIONES PÚBLICAS

SUPERVISOR DE CATERING

SEGUNDO/A ENCARGADO DE TRABAJOS EN HOTELES

SECRETARIA/O DE PRIMERA (HABLA Y ESCRIBE EL CASTELLANO Y DOS IDIOMAS EXTRANJEROS MÁS, APARTE DE TAQUIMECANOGRAFIA).

NIVEL III

RECEPCIONISTA

CAJERO/A DE RECEPCIÓN

TENEDOR/RA DE CUENTAS DE CLIENTES

TELEFONISTAS DE PRIMERA

JEFE/A DE PARTIDA

OFICIAL REPOSTERO/A

JEFE DE SECTOR EN COMEDOR, BAR Y SALA DE FIESTA

SUBGOBERNANTA O ENCARGADA/O DE LIMPIEZA

ENCARGADO/A DE LENCERÍA Y LAVADERO

SEGUNDO/A ENCARGADO/A DE TRABAJOS EN APARTAMENTOS

ENCARGADO/A DE JARDINEROS

ENCARGADO/A DE ALMACÉN EN CAFETERÍA

CONSERJE

CHOFER DE PRIMERA (TRABAJO COTIDIANO DE TRANSPORTE DE PASAJEROS EN NÚMERO SUPERIOR A NUEVE O CAMIONES DE CARGA MÍNIMA DE 3.500 KG.).

MONITORES/AS DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y ANIMACIÓN

SECRETARIO/A DE SEGUNDA

OFICIAL DE CONTABILIDAD

PINCHADISCOS

NIVEL IV

CAJERO/A DE COMEDOR O BAR

AYUDANTE DE RECEPCIÓN / AYUDANTE DE RESERVAS,

AYUDANTE DE CONSERJERÍA

COCINERO/A, CAFETERO/A, BODEGUERO/A

JEFE DE PLATERÍA O FREGADOR/A

CAMARERO/A

MECÁNICO/A

CALEFACTOR/A

OFICIAL DE FONTANERO/A, ELECTRICISTA, PINTOR/A, ALBAÑIL, CARPINTERO/A, EBANISTA

CONDUCTOR/A DE SEGUNDA Y RESTO

AYUDANTE DE SUPERVISIÓN DE CATERING.

DEPENDIENTE/A

AUXILIAR DE CAJA EN CAFETERÍA

PLANCHISTA

TAQUILLERO/A

AYUDANTE DE RELACIONES PÚBLICAS

AYUDANTE DE MONITOR EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y ANIMACIÓN

ENCARGADO/A DE SALA DE BILLARES

PORTERO/A DE SERVICIOS

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

TELEFONISTA DE SEGUNDA

PISCINERO/A
SOCORRISTA
SUMILLER
OFICIAL DE MANTENIMIENTO
CAMARERO/A DE PISOS
ESPECIALISTA TERMAL
QUIROMASAJISTA
ESTETICISTA
HIDROTERAPEUTA
LENCERAS/OS
JARDINEROS/AS

NIVEL IV BIS
MOZOS DE HABITACIÓN

NIVEL V
ORDENANZA DE SALÓN
VIGILANTE DE NOCHE.
PORTERO/A DE ACCESO
PORTERO/A DE DISCOTECAS Y SALAS DE FIESTAS.
ASCENSORISTA
MOZOS/AS DE EQUIPAJES
AYUDANTES NO INCLUIDOS EN EL NIVEL IV
MARMITÓN
PINCHE MAYOR DE 18 AÑOS
FREGADEROS Y PLATEROS
MOZOS/AS DE HABITACIÓN
PLANCHADORAS/ES, COSTURERAS/OS Y LAVANDERAS/OS
MOZOS/AS DE LAVANDERÍA
GUARDA DE EXTERIORES
PREPARADOR/A DE CATERING
MOZO/A DE ALMACÉN EN CAFETERÍA
ENCARGADO/A DE LAVABOS
DEPENDIENTE/A DE SEGUNDA
MOZO/A DE BILLAR
VIGILANTE DE ESTACIONAMIENTO DE VEHÍCULOS
BOTONES MAYORES DE 18 AÑOS
LIMPIADOR/A O FREGADOR/A EN CAFETERÍA
LIMPIADORES/AS
GUARDARROPA
DEPENDIENTES/AS DE AUTOSERVICIOS
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO

ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015

TABLAS SALARIALES AÑO 2012

	1	2	3	4	5
I	1.481,62	1.447,21	1.379,70	1.308,97	1.218,64
II	1.425,97	1.358,76	1.324,69	1.219,64	1.149,57
III	1.356,10	1.312,96	1.269,73	1.183,34	1.131,23
IV	1.282,80	1.236,14	1.202,45	1.157,95	1.093,23
IV bis	1.231,18	1.199,89	1.175,26	1.139,78	1.077,57
V	1.179,57	1.163,68	1.148,11	1.121,58	1.061,92
NORMAL	706,77	675,52	659,23	644,58	642,61
MANTENEDOR	748,07	733,01	718,31	703,69	701,61
		2012			
ART. 12 Manutención		37,37			
ART.13 Plus desgaste útiles y herramientas		6,32			
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo		10,19			
ART. 16 Bolsa de vacaciones		1.201,54			
ART.18 Servicios extraordinarios					
ART. 18 a) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores por serv.		69,52			
ART. 18 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro		9,70			
ART. 18 b) Hot. y Rest. 4 estrellas o tenedores por serv		63,96			
ART. 18 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro		8,36			
ART. 18 c) Hot. y Rest. 3 estrellas o tenedores por serv.		58,34			
ART. 18 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro		8,36			
ART. 18 d) Resto Hoteles y Restaurante		51,48			
ART. 18 d) Por hora o fracción que exceda de nueve		8,36			
ART. 19 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año					
A. 19 A1) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificac. 1		139,17			
A. 19 A2) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 2		111,29			
A. 19 A3) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 3		97,27			
A. 19 A4) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 4		55,39			
A. 19 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1		111,29			
A. 19 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2		83,38			
A. 19 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3		76,45			
A.19 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4		41,49			
A. 19 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1		97,34			
A. 19 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2		69,54			
A. 19 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3		48,85			
A. 19 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.4		32,51			

TABLAS SALARIALES AÑO 2013	0,70%				
	1	2	3	4	5
I	1.491,99	1.457,34	1.389,36	1.318,13	1.227,17
II	1.435,95	1.368,27	1.333,96	1.228,18	1.157,62
III	1.365,59	1.322,15	1.278,62	1.191,62	1.139,15
IV	1.291,78	1.244,79	1.210,87	1.166,06	1.100,88
IV bis	1.239,80	1.208,29	1.183,49	1.147,76	1.085,11
V	1.187,83	1.171,83	1.156,15	1.129,43	1.069,35
NORMAL	711,72	680,25	663,84	649,09	647,11
MANTENEDOR	753,31	738,14	723,34	708,62	706,52
		2013			
ART. 12 Manutención		37,63			
ART.13 Plus desgate útiles y herramientas		6,36			
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo		10,26			
ART. 16 Bolsa de vacaciones		1.209,95			
ART.18 Servicios extraordinarios					
ART. 18 a) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores por serv.		70,01			
ART. 18 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro		9,77			
ART. 18 b) Hot. y Rest. 4 estrellas o tenedores por serv		64,41			
ART. 18 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro		8,42			
ART. 18 c) Hot. y Rest. 3 estrellas o tenedores por serv.		58,75			
ART. 18 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro		8,42			
ART. 18 d) Resto Hoteles y Restaurante		51,84			
ART. 18 d) Por hora o fracción que exceda de nueve		8,42			
ART. 19 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año					
A. 19 A1) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificac. 1		140,14			
A. 19 A2) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 2		112,07			
A. 19 A3) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 3		97,95			
A. 19 A4) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 4		55,78			
A. 19 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1		112,07			
A. 19 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2		83,96			
A. 19 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3		76,99			
A.19 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4		41,78			
A. 19 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1		98,02			
A. 19 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2		70,03			
A. 19 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3		49,19			
A. 19 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.4		32,74			

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 0,70%

	1	2	3	4	5
I	1.502,43	1.467,54	1.399,09	1.327,36	1.235,77
II	1.446,00	1.377,85	1.343,30	1.236,78	1.165,72
III	1.375,15	1.331,41	1.287,57	1.199,96	1.147,12
IV	1.300,82	1.253,50	1.219,35	1.174,22	1.108,59
IV bis	1.248,48	1.216,75	1.191,77	1.155,79	1.092,71
V	1.196,14	1.180,03	1.164,24	1.137,34	1.076,84
NORMAL	716,70	685,01	668,49	653,63	651,64
MANTENEDOR	758,58	743,31	728,40	713,58	711,47
		2014			
ART. 12 Manutención		37,89			
ART.13 Plus desgaste útiles y herramientas		6,40			
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo		10,33			
ART. 16 Bolsa de vacaciones		1.218,42			
ART.18 Servicios extraordinarios					
ART. 18 a) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores por serv.		70,50			
ART. 18 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro		9,84			
ART. 18 b) Hot. y Rest. 4 estrellas o tenedores por serv		64,86			
ART. 18 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro		8,48			
ART. 18 c) Hot. y Rest. 3 estrellas o tenedores por serv.		59,16			
ART. 18 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro		8,48			
ART. 18 d) Resto Hoteles y Restaurante		52,20			
ART. 18 d) Por hora o fracción que exceda de nueve		8,48			
ART. 19 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año					
A. 19 A1) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificac. 1		141,12			
A. 19 A2) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 2		112,85			
A. 19 A3) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 3		98,64			
A. 19 A4) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 4		56,17			
A. 19 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1		112,85			
A. 19 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2		84,55			
A. 19 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3		77,53			
A.19 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4		42,07			
A. 19 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1		98,71			
A. 19 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2		70,52			
A. 19 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3		49,53			
A. 19 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.4		32,97			

TABLAS SALARIALES AÑO 2015 0,70%

	1	2	3	4	5
I	1.512,95	1.477,81	1.408,88	1.336,65	1.244,41
II	1.456,12	1.387,49	1.352,70	1.245,44	1.173,88
III	1.384,78	1.340,73	1.296,58	1.208,36	1.155,15
IV	1.309,93	1.262,27	1.227,89	1.182,44	1.116,35
IV bis	1.257,22	1.225,27	1.200,11	1.163,88	1.100,36
V	1.204,51	1.188,29	1.172,39	1.145,30	1.084,38
NORMAL	721,72	689,81	673,17	658,21	656,20
MANTENEDOR	763,89	748,51	733,50	718,58	716,45
		2015			
ART. 12 Manutención		38,16			
ART.13 Plus desgaste útiles y herramientas		6,44			
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo		10,40			
ART. 16 Bolsa de vacaciones		1.226,95			
ART.18 Servicios extraordinarios					
ART. 18 a) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores por serv.		70,99			
ART. 18 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro		9,91			
ART. 18 b) Hot. y Rest. 4 estrellas o tenedores por serv		65,31			
ART. 18 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro		8,54			
ART. 18 c) Hot. y Rest. 3 estrellas o tenedores por serv.		59,57			
ART. 18 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro		8,54			
ART. 18 d) Resto Hoteles y Restaurante		52,57			
ART. 18 d) Por hora o fracción que exceda de nueve		8,54			
ART. 19 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año					
A. 19 A1) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificac. 1		142,11			
A. 19 A2) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 2		113,64			
A. 19 A3) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 3		99,33			
A. 19 A4) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 4		56,56			
A. 19 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1		113,64			
A. 19 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2		85,14			
A. 19 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3		78,07			
A.19 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4		42,36			
A. 19 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1		99,40			
A. 19 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2		71,01			
A. 19 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3		49,88			
A. 19 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.4		33,20			