RESOLUCIÓN 11 de de marzo de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector Industria de Hostelería de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Industria de Hostelería de Navarra (código número 31003805011981), que tuvo entrada en este Registro, en fecha 10 de febrero de 2014, que fue suscrito el día 21 de noviembre de 2013 por la representación empresarial y parte de la sindical del mismo (U.G.T. y CC.OO.), y subsanado con fecha 10 de marzo de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiendo que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 11 de marzo de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA 2013-2014

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto de forma permanente como ocasional, actividades de prestación de servicios de hostelería, tanto de alojamiento, de bebidas y alimentos, como servicios mixtos de los indicados.

Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen, como actividad principal, la prestación de servicios de:

–Alojamiento en Hoteles, Hostales, Apartamentos que presten algún servicio hostelero, Hoteles-Apartamento, Balnearios, Pensiones, Moteles, Albergues, Casas Rurales y Campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general.

–Alimentos y bebidas en restaurantes y caterings, así como en todo tipo de establecimientos que sirvan estos productos listos para su consumo en el acto.

–Alimentos y bebidas a colectividades.

–Alimentos y bebidas en cafeterías, cafés y bares, bares especiales, cervecerías y similares que, en establecimientos fijos o móviles, sirvan alimentos y/o bebidas listos para su consumo.

–Alimentos y bebidas en chocolaterías, degustaciones, heladerías y salones de té, así como en todo tipo de establecimientos en que se degusten, junto a alimentos y/o bebidas, cafés, infusiones o helados.

–Servicios de alimentos y/o bebidas en casinos, bingos, billares, salones recreativos y de juego.

La citada relación no es exhaustiva, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del presente convenio.

Los trabajadores de servicios de mantenimiento y auxiliares, tales como mecánicos, carpinteros, ebanistas, electricistas, albañiles, pintores, fontaneros, así como sus ayudantes, percibirán los salarios establecidos por la Ordenanza o Convenio Colectivo de su rama respectiva, siempre que aquellos sean superiores a los establecidos en el presente Convenio.

El resto de las materias se regirán por este Convenio incluido el régimen de vacaciones.

Asimismo el presente Convenio Colectivo se aplicará a aquellas empresas que exploten establecimientos comerciales, que dados o no de alta en el sector de hostelería, sirvan consumiciones al público, y con respecto a los trabajadores que cumplan dicho servicio. Salvo que los referidos trabajadores queden sujetos al Convenio Colectivo aplicable a la actividad principal del establecimiento, siempre que en el mismo se regulen salarios y otras condiciones para estos supuestos de servicio de consumiciones al público.

Artículo 2.º ámbito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores que actúen dentro del ámbito funcional antecedente, en la Comunidad Foral de Navarra, excepto aquellos que realicen funciones de alta dirección.

Artículo 3.º ámbito temporal y denuncia.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2013. La duración se establece hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo durante un plazo máximo de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2015.

A efectos de una nueva negociación, el presente Convenio Colectivo se considerará denunciado expresamente desde el momento de su firma.

En el supuesto de llegarse al 31 de diciembre de 2017, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre el nuevo Convenio Colectivo, las partes someterán sus discrepancias a arbitraje obligatorio ante el Tribunal Laboral de Navarra.

Artículo 4.º Salarios base.

Los salarios base mensuales para cada uno de los cinco niveles relacionados en el Anexo I, son los siguientes:

NIVELES	
I	1.307,52 euros
II	1.130,93 euros
III	1.007,27 euros
IV	971,87 euros
V	724,48 euros

Artículo 5.º Plus salarial.

Todos los trabajadores recibirán un complemento salarial, denominado plus salarial, por un importe de 1.279,56 euros anuales distribuidas en doce pagas mensuales de 106,63 euros cada una.

Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extras de cuantía igual a una mensualidad de los Salarios Base, Plus de Convenio y Antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias deberán abonarse del 15 al 20 de Julio y con anterioridad al 22 de diciembre de cada año, según el sistema de cómputo semestral.

Aquellas empresas que abonen las pagas extras sobre salario real, mantendrán su abono en salario real.

Artículo 7.º Antigüedad.

Se aplicarán los porcentajes señalados a continuación sobre los salarios base del artículo cuarto de este Convenio.

–Un 8 por ciento al cumplir seis años efectivos de servicio en la empresa.

–Un 16 por ciento al cumplir nueve años efectivos de servicio en la empresa.

Los trabajadores que cumplan una antigüedad en la empresa de nueve años, tendrán derecho a percibir en concepto de antigüedad la cantidad que tengan consolidada a la fecha del cumplimiento de los nueve años de antigüedad, manteniéndola en nómina como “antigüedad consolidada”.

El concepto salarial “antigüedad consolidada” no será compensable ni absorbible.

Artículo 8.º Premio de vinculación.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de premio de vinculación una cantidad de 140,70 euros anuales a partir del cumplimiento de los 19 años de antigüedad en la empresa. Esta cantidad anual de premio de vinculación será de 211,05 euros a partir de los 29 años de antigüedad en la empresa. Estos importes se incrementarán en la misma proporción que la pactada para los salarios base regulados en el artículo 4.º, que para 2013 y 2014 es del cero por ciento.

Artículo 9.º Plus Convenio.

Las empresas sujetas al presente Convenio, abonarán a sus trabajadores un complemento salarial, denominado “Plus Convenio”, cuya cuantía mensual mínima será la que a continuación se establece para cada uno de los niveles salariales relacionados en el Anexo I del presente convenio:

NIVEL	IMPORTE
I	220,24 euros
II	194,04 euros
III	175,74 euros
IV	170,41 euros
V	133,85 euros

Artículo 10.º Cese voluntario.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, estarán obligados a poner este hecho en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Trabajadores del Nivel I: 30 días.

b) Resto de trabajadores: 15 días.

El trabajador que no preavisase con la debida antelación, deberá abonar a la empresa el importe de un día de salario por cada día de demora en el preaviso. Dicho importe podrá ser deducido de las cantidades pendientes de pago en la fecha de efectividad del cese.

Artículo 11.º Plus de domingos y festivos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán, por cada domingo o festivo que efectivamente trabajen, un plus denominado de domingos y festivos, por un importe de 24,76 euros.

La cantidad indicada es la prevista para trabajo a jornada completa, en jornadas parciales se aplicará la parte proporcional que corresponda.

En el supuesto de no trabajarse en domingo o festivo, por cualquier causa, como vacaciones, descanso semanal, bajas laborales, permisos u otros motivos, no se devengará este plus.

El plus de domingos y festivos será abonado en los recibos de salarios del mes siguiente a su realización.

Artículo 12.º Plus de recepcionistas.

Todos los trabajadores con puesto de trabajo de Jefe de Recepción, 2.º Jefe de Recepción y Recepcionistas, percibirán un plus cuya cuantía mensual mínima será de 67,03 euros.

Artículo 13.º Jornada laboral.

La jornada anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado tanto en jornada continuada como partida será de 1.724 horas durante toda la vigencia el presente convenio.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo en las condiciones precisas para la prestación del mismo.

Esta jornada se establece sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual. A los efectos de determinar la norma más favorable entre el régimen de tiempo de trabajo establecido en este Convenio, con el regulado en otras disposiciones legales o pactadas, se computará conjuntamente el régimen de jornada, vacaciones y otros descansos existentes en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado. En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas en el artículo, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto por otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este Convenio.

Artículo 14.º Calendario laboral.

Las Empresas confeccionarán el Calendario Laboral con anterioridad al 15 de febrero de cada año. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa consulta a la representación laboral de los trabajadores, quienes dispondrán de un período máximo de quince días naturales, a contar desde el siguiente a la notificación del Calendario confeccionado por la empresa, para presentar las alegaciones o propuestas de modificación que consideraran convenientes.

En las empresas con menos de seis trabajadores, la consulta previa referida en el párrafo precedente, se realizará individualmente a cada trabajador.

En todo caso los calendarios laborales deberán contener, los días laborales de trabajo al año de cada trabajador, las fechas de descanso semanal o los criterios para su determinación, los períodos generales o fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y días festivos abonables y no recuperables, bien para el conjunto de la empresa o por departamentos o secciones.

Artículo 15.º Descansos y festivos.

1) Vacaciones:

Las vacaciones serán de 32 días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La empresa podrá fraccionar las vacaciones en dos períodos, o en tres períodos en el supuesto de acumularse a los días de vacaciones el descanso sustitutorio por trabajar los días festivos abonables y no recuperables.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador de conformidad con las siguientes reglas:

a. El empresario podrá excluir del período vacacional las que coincidan con la mayor actividad productiva de la empresa, con un máximo de 45 días al año, cuyas fechas deberán ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores en la empresa con anterioridad al quince de febrero de cada año. En el caso de no existir esta comunicación se entenderán como periodos de máxima productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa, y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será el mes de julio.

b. En los establecimientos de temporada o con alta estacionalidad, por tener una demanda primordialmente vacacional, las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, se disfrutarán a la finalización de la temporada. Se entenderá por establecimiento de temporada el que esté abierto al público un máximo de 8 meses al año.

c. Cuando el centro de trabajo cierre bien en su totalidad o alguno de sus departamentos o servicios, el período de vacaciones coincidirá con el del cierre.

El trabajador conocerá las fechas del disfrute de vacaciones por lo menos con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

El derecho al disfrute o percibo de las vacaciones se computará por años naturales, de tal forma que al finalizar el año natural todos los trabajadores deberán tener disfrutadas las que les correspondan.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el trabajador no conociese la fecha del disfrute de sus vacaciones con al menos dos meses de antelación, salvo que esta hubiera sido fijada de mutuo acuerdo con la empresa.

Los trabajadores podrán elegir el disfrute de dos días de vacaciones al año, siempre que estos no coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, se preavise con 15 días de antelación, y no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadores por sección y/o centro de trabajo.

El cómputo de vacaciones siempre comenzará en día efectivo de trabajo, excepto en los supuestos de cierre del centro de trabajo por vacaciones.

En la reincorporación de vacaciones, el trabajador siempre tendrá el descanso semanal que le corresponda.

El periodo de disfrute de las vacaciones quedará interrumpido con motivo de sus coincidencia con el permiso por maternidad.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2) Descanso semanal:

El descanso semanal será de dos días, para todas las empresas.

El descanso semanal de dos días podrá ser sustituido por día y medio, mediante el abono de un plus de 39,04 euros mensuales al trabajador, siempre que así lo acuerden la empresa y la representación de los trabajadores en la misma. No obstante lo anterior, en las empresas con promedio de plantilla inferior a 10 trabajadores en el año precedente, el ejercicio de esta opción será facultad exclusiva del empresario.

A efectos del cómputo del promedio de plantilla no se tendrán en cuenta los períodos de tiempo en que algunos trabajadores estén en situación de excedencia o suspensión del contrato de trabajo.

Las empresas en sus Calendarios Laborales podrán computar el descanso semanal de dos días, en períodos de hasta ocho semanas, con el límite de respetar el descanso semanal mínimo establecido por la legislación vigente.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

3) Días festivos:

Los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los días festivos abonables y no recuperables, si así lo determina la empresa, la cual deberá compensar al trabajador las horas realizadas en el día festivo, y en el supuesto de que esta compensación consista en el traslado del descanso a otro día hábil, este deberá disfrutarse en días laborales, no pudiendo por lo tanto coincidir con las fechas del descanso semanal o días festivos abonables y no recuperables.

Cuando los días festivos abonables y no recuperables se compensen mediante el traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días sino con su disfrute individualizado, la elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador, con las siguientes limitaciones:

A. La empresa podrá excluir de las fechas de elección los períodos de alta productividad, con un límite de 45 días al año. Dichas fechas deberán ser comunicadas por el empresario al trabajador con anterioridad al día 15 de febrero de cada año, en el caso de no existir esta comunicación se entenderán como períodos de alta productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será julio.

B. En todo caso el trabajador deberá preavisar al empresario con 10 días de antelación de la fecha en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo existir cuando menos un intervalo de 10 días entre los referidos días de descanso.

C. No obstante lo anterior, la empresa tendrá la facultad de denegar al trabajador las fechas elegidas por éste como descanso compensatorio, en cuyo caso le deberá compensar con el abono de 29,19 euros y el disfrute de un día de descanso en otras fechas.

En el caso de acumularse el crédito de días festivos abonables y no recuperables en uno o dos períodos, para su disfrute continuado, las fechas de su disfrute se determinarán siguiendo los mismos criterios que para la fijación de las vacaciones.

4) Descansos entre jornadas:

Se respetará en todo caso un descanso, mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

5) Día de Libre Disposición:

Los trabajadores tienen derecho a un día al año de Libre Disposición, no retribuido para atender asuntos propios siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

–Preavisar a la empresa con 15 días de antelación.

–Que no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadores por sección y /o centro de trabajo.

–Que no coincida con la celebración de fiestas patronales u otras similares de la localidad.

La empresa compensará el descanso del día de libre disposición mediante alguno de los siguientes sistemas:

–Descontando un día del período de vacaciones o de los días festivos abonables y no recuperables que tenga el trabajador pendientes de compensación por el descanso en otro día hábil.

–Compensándolo con horas extraordinarias.

–Compensándolo de la jornada laboral, con recuperación de las horas correspondientes.

Cuando en la empresa no sea posible ninguna de las formas de compensación relacionadas anteriormente, por coincidir las vacaciones con el cierre del centro de trabajo, no trabajarse los días festivos, no existir horas extraordinarias y no existir posibilidad de compensarlo con la jornada laboral, en este supuesto el día de libre disposición podrá disfrutarlo el trabajador estableciendo de mutuo acuerdo con la empresa, bien el trabajador o la representación de los trabajadores, otras formas de compensación.

Artículo 16.º Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este derecho podrá sustituirse acumulándolo en diecisiete días naturales de permiso, que deberán disfrutarse de forma continuada al permiso por maternidad.

La opción por este derecho deberá preavisarse por escrito al empresario, con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 17.º Gestación.

La mujer trabajadora que desempeñe su labor en comedores o cualquier otro puesto de trabajo, tendrá derecho a partir del quinto mes de gestación a ocupar otro puesto de distintas circunstancias de las referidas, más suaves.

Artículo 18.º Periodo de prueba. Duración.

Se incorpora al convenio la siguiente regulación sobre el periodo de prueba:

GRUPOS DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL III ALEH (Anexo)	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO FIJOS O FIJOS DISCONTINUOS, A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL	CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA SUPERIORES A TRES MESES DE DURACIÓN, A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL	CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA HASTA TRES MESES DE DURACIÓN, A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL
1	Jefe/a de Recepción	90 días	75 días	60 días
1	2.º Jefe/a de Recepción			
1	Primer Conserje			
1	Jefe/a Comercial			
1	Jefe/a de Administración			
5	Jefe/a de Cocina			
5	2.º Jefe/a de Cocina			
5	Jefe/a de Catering			
9	Jefe/a de Restaurante/sala			
9	2.º Jefe/a de Restaurante/sala			
19	Jefe/a de Operaciones Catering			
13	Encargado/a General			
13	Encargado/a de Sección			
16	Jefe/a de Servicios Catering			
17	Encargado/a de Mantenimiento o Servicios Auxiliares			
17	Encargado/a de Mantenimiento o Servicios Tecnicos de Catering			
17	Encargado de Flota			
17	Encargado de Instalaciones y Edificios			
17	Encargado/a Sección			
2	Recepcionista	60 días	45 días	30 días
2	Conserje			
2	Administrativo			
2	Relaciones Públicas			
2	Comercial			
3	Ayudante Recepción			
3	Telefonista			
3	Ayudante Administrativo/a			
6	Jefe/a de Partida			
6	Cocinero/a			
6	Repostero/a			
6	Encargado de economato			
7	Ayudante de cocina			
7	Ayudante de economato			
10	Jefe/a de Sector			
10	Camarero/a			
10	Barman/Barwoman			
10	Sumiller/a			

GRUPOS DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL III ALEH (Anexo)	CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CONTRATOS POR TIEMPO INDEFINIDO FIJOS O FIJOS DISCONTINUOS, A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL	CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA SUPERIORES A TRES MESES DE DURACIÓN, A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL	CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA HASTA TRES MESES DE DURACIÓN, A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL
10	Jefe/a de Sala de Catering	60 días	45 días	30 días
10	Supervisor/a de Catering			
10	Supervisor/a de Colevtividades			
11	Ayudante camarero/a			
11	Preparador/a montador/a de Catering			
11	Conductor/a de Equiipo de Catering			
11	Ayudante de Equipo de Catering			
14	Camarero/a de Pisos			
18	Especialista de Mantenimiento y servicios Auxiliares			
18	Especialista de Mantenimiento y servicios Tecnicos de Catering			
18	Espcialista de Flota			
18	Especialista de instalciones y edificios			
18	Animador/a turístico o de tiempo libre			
4	Auxiliar de Recepción y Conserjería	45 días	30 días	15 días
8	Auxiliar de Cocina			
12	Auxiliar de Colectividades			
12	Auxiliar de Preparador/a montador/a Catering			
15	Auxiliar de Pisos y de Limpieza			
19	Auxiliar de Mantenimiento o Servicios			
19	Monitor/a o cuidador/a de Colectividades			
Contratos a tiempo parcial días sueltos		30 días	20 días	20 días

Contratos formativos.

–Contrato para la formación: El periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes.

–Contrato en prácticas: No podrá ser superior a 1 mes, para los titulados de grado medio, ni de 2 meses para los que estén en posesión de titulo de grado superior.

Artículo 19.º Indemnización por vinculacion a la extinción de la relación laboral.

Se establece una compensación indemnizatoria cuando el trabajador opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando con fecha uno de julio de 2013 tenga más de veintinueve (29) años de antigüedad en la empresa y cuente con alguna de las edades que se citan a continuación.

EDAD DEL TRABAJADOR	INDEMNIZACIÓN
58 años	300,00 euros
59 años	300,00 euros
60 años	3.957,27 euros
61 años	3.363,67 euros
62 años	2.760,88 euros
63 años	2.466,39 euros
64 años	2.176,49 euros
65 años	1.067,54 euros

Estas indemnizaciones se percibirán cuando el trabajador extinga su contrato de trabajo al cumplir alguna de las edades recogidas en el cuadro anterior, teniendo como límite máximo el día del cumplimiento de los 65 años.

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa y acogerse a la indemnización establecida deberá comunicarlo por escrito con al menos un mes de antelación.

Los trabajadores que opten por extinguir su contrato de trabajo, en los términos referidos anteriormente y que se encuentren en situación de jubilación parcial con contrato de relevo, percibirán el importe total de indemnización señalado anteriormente, según la edad en que el trabajador cese definitivamente en la relación laboral.

Artículo 20.º Incapacidad temporal.

Durante la relación laboral entre empresa y trabajador, en los supuestos de I.T. por accidente laboral, o enfermedad profesional, la empresa estará obligada a satisfacer el complemento necesario para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de I.T., alcance el 100 por 100 del salario legal de cotización que le corresponda, excluido el plus de domingos y festivos.

En el supuesto de I.T. por accidente no laboral o enfermedad, la empresa sólo estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado los complementos que se indican a continuación:

a) Del 2.º al 90.º día de baja por I.T., hasta el 100% del salario legal de cotización, excluido el plus de domingos y festivos.

b) A partir del 1 de enero de 2008, del 91 al 180 día de Baja por IT, siempre que el índice de absentismo por IT del mes anterior en la empresa no sobrepase el 5,5 por 100, las empresas complementarán hasta el 100 por 100 del salario legal de cotización, excluido el plus de domingos y festivos.

En el supuesto de hospitalización del trabajador por enfermedad o accidente no laboral, la empresa deberá complementar hasta el cien por cien del salario legal de cotización que le corresponda, excluido el plus de domingos y festivos desde el primero y hasta el día 90 de la baja.

En los supuestos de I.T. el trabajador se obliga a aceptar la revisión por los servicios médicos de la empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable cuando así se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, quienes podrán establecer otros sistemas de complementación para los supuestos de incapacidad temporal.

Artículo 21.º Póliza de seguro de accidentes.

Las empresas sometidas al presente Convenio concertarán por un año, a partir del 1 de octubre del 2013, una póliza de seguro de accidentes a favor de todos sus trabajadores con antigüedad superior a un mes en la empresa.

El capital asegurado será de:

–36.000 euros en caso de muerte a consecuencia de accidente sea o no laboral.

–36.000 euros en caso de invalidez absoluta y permanente a consecuencia de accidente sea o no laboral.

Artículo 22.º Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados (tales como smoking con pantalón, pajaritas, chaquetillas, zapatos, buzos, corbatas, chalecos) o en caso contrario a su compensación en metálico. Se entenderá como ropa de trabajo el calzado.

Las empresas que no proporcionen ropa de trabajo, abonarán a sus trabajadores la cantidad de 111,50 euros anuales, durante el mes de septiembre.

Los trabajadores deberán hacer un correcto uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de higiene y de aseo personal.

A las trabajadoras en estado de gestación se les proveerá a partir del quinto mes, de una ropa de trabajo adecuada a su estado.

Artículo 23.º Compensación y absorción.

El plus de domingos y festivos y el plus de recepcionistas, regulados en los artículos 11 y 12 del presente Convenio, estimados anualmente, serán compensables y absorbibles por cualquier mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa o convenida en contrato individual.

No obstante lo anterior, no se podrán compensar ni absorber exclusivamente los siguientes complementos:

Aquellos complementos salariales que como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo de Hostelería de 1978, se generaron para algunos trabajadores del sector.

Los complementos que hayan sido pactados expresa y colectivamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores y resulten aplicables al conjunto de trabajadores de la misma.

Los demás conceptos salariales, no referidos precedentemente, no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 24.º Medidas contra el paro.

1. Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. Pudiendo realizar aquéllas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las que se requieran para la finalización de los trabajos ordinarios de la empresa, siempre que no sean habituales.

En caso de abono de las horas extraordinarias su cuantía será la que se pacte entre el empresario y los representantes de los trabajadores, a falta de pacto su cuantía será del 75% de incremento del valor de la hora ordinaria.

2. Jubilación especial a los 64 años.

En aquellos supuestos en que, por aplicación de normas transitorias subsista esta modalidad de jubilación, las empresas se obligan a la realización de contratos de sustitución para aquellos trabajadores que soliciten la jubilación a los 64 años, para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de Ley 27/2011, de 1 de agosto.

3. Jubilación parcial del trabajador a partir de los 60 años.

La decisión de la posibilidad de jubilación parcial del trabajador, a partir de los 60 años, será facultad de la empresa y se estará a lo dispuesto en el articulo 12 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 y legislación vigente aplicable.

Como excepción, será facultad de los trabajadores la decisión de la posibilidad de jubilación parcial, a partir de los 60 años, cuando éstos cumplan con las condiciones, requisitos de acceso y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, con remisión a la disposición final duodécima de la misma Ley, con la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo. Las cotizaciones por parte de la empresa regirán de acuerdo en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, por lo que sólo le corresponderá la parte proporcional de la jornada de trabajo del jubilado.

La distribución de la jornada parcial se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador relevista pasará a fijo de plantilla en la empresa cuando se produzca la jubilación total y definitiva.

Artículo 25.º Clasificación profesional-ascensos.

Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, por medio de grupos profesionales, que a su vez se distribuyen en áreas funcionales.

A estos efectos, será aplicable en su integridad, el nuevo Capítulo II del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH IV) sobre Clasificación Profesional (código convenio número 99010365011900) firmado con fecha 26 de noviembre de 2013.

En el Anexo I del presente Convenio de establece el cuadro de correspondencias adaptadas a los grupos profesionales por ocupaciones. Asimismo se establece el nivel salarial correspondiente a cada puesto de trabajo.

Se asignará un grupo profesional a cada trabajador y se le encuadrará dentro de un área funcional, según lo regulado en el Capítulo II del ALEH IV. En los contratos de trabajo y en los recibos de salarios se indicará el grupo profesional y además la ocupación o puesto de trabajo, según la nomenclatura detallada en el Anexo I de este convenio.

El trabajador que desempeñe un puesto de trabajo superior percibirá el salario que corresponda a la misma.

Cuando un trabajador realice durante más de seis meses consecutivos trabajos de un puesto de trabajo superior, se respetará su salario base de dicho puesto de trabajo, sin que esto suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría, reintegrándose en su caso, a su primitivo puesto de trabajo.

Los trabajadores con puesto de trabajo de ayudante de recepción y ayudante de camarero, una vez que hayan cumplido dos años en la empresa, ascenderán automáticamente al puesto de trabajo de recepcionista y camarero respectivamente.

Los trabajadores con puesto de trabajo de ayudante de cocina, ascenderán automáticamente al puesto de trabajo de cocineros, a los tres años en la empresa.

Estos ascensos se realizarán salvo solicitud en contrario del propio trabajador, sin que en ningún caso pueda afectar a las retribuciones salariales que serán las correspondientes al Nivel III del anexo del presente convenio.

Todos los trabajadores del nivel IV del presente Convenio, a los tres años de antigüedad en la empresa percibirán la retribución salarial correspondiente al nivel III.

Los incrementos salariales que se devenguen con motivo de lo dispuesto en el párrafo precedente, estimados anualmente, serán compensables o absorbibles en su totalidad por cualquier mejora pactada o unilateralmente convenida por la empresa o convenida en contrato individual.

Artículo 26.º Clasificación profesional en colectividades.

Se aplicarán las siguientes normas de clasificación profesional, ascensos y retribuciones:

1. Auxiliares, Ayudantes de Catering y Monitores: los trabajadores con puesto de trabajo de auxiliares, ayudantes de catering y monitores, con más de dos años de antigüedad en la empresa o centro de trabajo en dicha categoría, percibirán la retribución salarial correspondiente al nivel III.

Por dos años de antigüedad se entenderá 730 días de trabajo efectivo.

2. Dietistas: los trabajadores con puesto de trabajo de dietistas, con más de dos años de antigüedad en la empresa o centro de trabajo en dicha categoría, percibirán la retribución salarial correspondiente al nivel II.

Por dos años de antigüedad se entenderá 730 días de trabajo efectivo.

3. Supervisores de Catering o responsables de Colectividades: En el supuesto de que por el tipo de Centro, su tamaño o cualquier otra circunstancia, no existiese encargado o jefe de cocina responsable del mismo, la persona en la que la empresa delegue tal función percibirá el salario correspondiente al nivel II, cualquiera que fuese su puesto de trabajo.

Dicha retribución será efectiva en tanto desempeñe las mencionadas funciones, es decir, que si por ser relevado de las mismas, pasar a otro centro en el que exista un responsable, dejase temporalmente o definitivamente de desempeñar el cargo, igualmente dejará de percibir el salario correspondiente al nivel II, pasando a percibir el salario que corresponda a su puesto de trabajo.

4. Compensación y Absorción: Los incrementos salariales que se devenguen con motivo de lo dispuesto en los números precedentes, estimados anualmente, serán compensables y absorbibles en su totalidad por cualquier mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa o convenida en contrato individual.

Artículo 27.º Flexibilidad interna, movilidad y polivalencia funcional.

Se regula la flexibilidad interna, la movilidad y la polivalencia funcional en el sector, según los criterios establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH IV) según acuerdo de 26 de noviembre de 2013.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional ó, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en cualquier área funcional donde se realice la actividad.

Artículo 28.º Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, que según las distintas categorías y niveles profesionales será la siguiente:

NIVEL I	2,34 euros/hora
NIVEL II	1,99 euros/hora
NIVEL III	1,80 euros/hora
NIVEL IV	1,77 euros/hora

Esta retribución específica no será aplicable en los siguientes casos:

–Cuando los distintos conceptos salariales, establecidos en el presente Convenio, incrementados por la retribución específica por nocturnidad que en su caso correspondiera al trabajador, en su conjunto, fueran inferiores a la totalidad del salario abonado por la empresa, dentro del cual no se computarán a efectos de este cálculo, los conceptos salariales que puedan existir en cada empresa por puesto, cantidad o calidad de trabajo o especialización en el mismo.

–A los puestos de trabajo del Conserje de Noche o del Vigilante nocturno, dado que su salario se ha establecido atendiendo a la naturaleza nocturna del puesto de trabajo fijándose un complemento mensual de nocturnidad, que será para el conserje de noche 75,17 y para el vigilante nocturno 64,41.

Artículo 29.º Derechos sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Delegados de Personal y Comités de Empresa, los cuales intervendrán en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan, en la forma establecida por los artículos 62-2 y 65-1 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente los referidos a categorías profesionales, calendario laboral, vacaciones y nuevas contrataciones.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, según el procedimiento establecido por las disposiciones legales vigentes. Las empresas facilitarán la celebración de elecciones sindicales en sus centros de trabajo, autorizando a este fin la difusión de propaganda sindical y los contactos necesarios de los asesores sindicales con los trabajadores, siempre que no se perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

Los Delegados de Personal representan a los trabajadores interviniendo en todas las cuestiones relacionadas con las condiciones ante el empresario o las autoridades, vigilando el cumplimiento de las normas estatales o pactadas y ejercen todas las funciones que el Estatuto de los Trabajadores les atribuye. El Comité de Empresa tiene capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros en todo lo relativo al ámbito de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores le atribuye.

Con el fin de que los representantes legales de los trabajadores puedan disponer del tiempo necesario para cumplir los cometidos propios de sus cargos sin perjuicio de sus retribuciones salariales por tales ausencias, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en las cuantías señaladas por el artículo 68, párrafo e) del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose incluidas dentro de dicho crédito horario retribuido, la asistencia a reuniones de convocatoria sindical y la participación en actividades formativas promovidas por el Sindicato.

El referido crédito horario retribuido, podrá ser acumulado con periodicidad bimensual, a voluntad de los representantes legales de los trabajadores. Dicha acumulación para ser efectiva, deberá notificarse a la empresa con anterioridad a su utilización.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la efectividad de esta acumulación deberá notificarse la misma al empresario con una antelación mínima de 30 días, y su vigencia será por un período mínimo de 12 meses, salvo pacto en contrario.

Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen derecho a recibir, con periodicidad semestral, información sobre la situación económico-financiera, situación de la producción y ventas, así como de los planes de inversión.

Artículo 30.º Contratación.

1. Contratos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, o excesos de pedidos:

Las empresas que superen en promedio anual durante el ejercicio precedente 30 trabajadores, no podrán tener contratados bajo esta modalidad de contratación, más de un veinticinco por ciento de la plantilla en cómputo anual.

El contrato de trabajo deberá definir claramente la causa de la contratación.

2. Trabajos de carácter fijo discontinuo:

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo los llamamientos se realizarán por orden de antigüedad dentro de cada especialidad, categoría, grupo profesional o departamento.

3. Contrato para la formación:

El contrato para la formación se podrá realizar con quienes cumpliendo con la edad fijada legalmente, no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. En todo caso la duración máxima del contrato para la formación, incluidas sus prórrogas será de dos años.

En el contrato de trabajo deberán figurar los tiempos dedicados a formación teórica y la forma concentrada en uno o varios períodos o alterna de su realización.

El empresario, a solicitud de los representantes de los trabajadores, deberá informarles del contenido del trabajo efectivo proporcionado al aprendiz y de la formación profesional impartida, pormenorizando ambos aspectos.

Hasta la fecha en que definan, legalmente o a través de Acuerdos Nacionales, los puestos de trabajo a los que les resulta aplicable el contrato para la formación, se considerarán excluidas de dicho contrato los de limpiadora, fregadora, botones y camareras de pisos.

Al contrato para la formación no le resultarán aplicables las retribuciones pactadas en el presente convenio colectivo, en ninguno de sus niveles y modalidades. En su lugar percibirá una retribución única que, como mínimo será la siguiente:

–Hasta el sexto mes de contrato, se retribuirá el 70 por 100 de los importes salariales correspondientes al nivel IV.

–Del séptimo al decimosegundo mes de contrato se retribuirá el 80 por 100 de los importes salariales del nivel IV.

–Durante el segundo año de contrato se retribuirá el 90 por 100 de los importes salariales del nivel IV.

En los supuestos de incapacidad temporal tanto por accidente laboral o no laboral como por enfermedad profesional o común, la empresa estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado, a partir del día 12 de la baja por incapacidad temporal y hasta el día 60, una cuantía igual al 50% del salario mínimo establecido en el presente convenio para los contratos para la formación.

4. Contrato en prácticas:

Su retribución será la siguiente:

–Durante el primer año de contratación, un 80% del salario de convenio para la categoría correspondiente.

–Durante el segundo año de contratación un 90% del salario de convenio.

5. Disposición común a los contratos en prácticas y para la formación:

Los trabajadores que completasen un año o más con un contrato en prácticas o para la formación, sin pasar a fijo de plantilla a su finalización, tendrán derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

6. Contratos a través de Empresas de Trabajo Temporal:

Las Empresas de hostelería que realicen como usuarias contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores objeto de cesión para prestar servicios en la empresa de hostelería, perciban como mínimo entre todos sus conceptos salariales, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, una cantidad igual a la establecida en el Presente Convenio, los puestos de trabajo correspondientes.

Asimismo estos trabajadores tendrán las mismas condiciones laborales que los trabajadores sujetos al presente convenio colectivo, en cuanto a jornada, descanso semanal, vacaciones y permisos retribuidos.

7. Subcontratas:

Las mismas condiciones establecidas en el punto anterior para las Empresas de Trabajo Temporal, se aplicarán a los trabajadores que pertenezcan a empresas subcontratadas, que presten sus servicios de forma no esporádica, en centros de trabajo de hostelería.

8. Contratos a tiempo parcial:

Los contratos a tiempo parcial deberán formalizarse por escrito, regulándose en el mismo las horas de trabajo efectivo y su distribución en jornada y días de prestación de servicios, así como el porcentaje de jornada que corresponda aplicar en proporción a las horas trabajadas.

El porcentaje aplicado como salario en los contratos a tiempo parcial, deberá estar proporcionado con la jornada máxima anual del presente convenio. A los efectos exclusivos de determinar estos porcentajes en los contratos con una distribución semanal regular del tiempo de trabajo, se asimila la jornada completa a 38 horas semanales.

9. Empleo de los trabajadores minusválidos:

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligados a que de entre ellos, al menos el 2 % sean trabajadores minusválidos.

Las empresas podrán quedar exentas de esta obligación en los términos previstos en la ley 13/1982 de 7 de abril.

Artículo 31.º Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 4 días. Salvo los supuestos de la letra siguiente.

El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave y en este supuesto se podrá iniciar el permiso retribuido cualquiera de los días que dure la hospitalización, a elección del trabajador.

c) Cuatro días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos o cónyuges. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 6 días.

d) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

e) Tres días en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será

de cuatro días, teniendo en cuenta que dos, de los tres días del permiso, serán laborables.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento a las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador, sean consanguíneos o políticos.

j) Los trabajadores podrán hacer uso de sus vacaciones anuales para acumular hasta un máximo de tres días a cualquiera de los permisos retribuidos señalados en el presente artículo.

k) Asimismo los trabajadores podrán hacer uso, de un máximo de diez horas anuales con motivo de acompañar a consulta médica a cónyuge, hijos, padres o para uso del propio trabajador. En estos casos, el trabajador procurará la no coincidencia de las consultas médicas con el horario de trabajo cuando sea posible.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se reconocen los mismos derecho a las parejas de hecho que a los cónyuges. A estos efectos el trabajador deberá acreditar la situación de pareja de hecho mediante certificación de empadronamiento en la misma vivienda e inscripción en el Registro de parejas de hecho.

A efectos de los permisos regulados en el presente artículo, se considerará desplazamiento toda distancia superior a 120 km.

Las parejas de hecho podrán disfrutar del permiso de 15 días establecido para el caso de matrimonio, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

–La fecha para el inicio del permiso de 15 días deberá ser coincidente con la fecha de inscripción en el Registro de parejas de hecho.

–Preavisar a la empresa por escrito, con una antelación mínima de dos meses.

–Presentar a la empresa un certificado de inscripción en el Registro de parejas de hecho, en el que consten los datos personales de la pareja y la fecha de inscripción.

–En el supuesto de que la pareja contraiga matrimonio posteriormente, no tendrá derecho a un nuevo permiso por este motivo.

–Quienes hayan disfrutado de este permiso, no podrán solicitar un nuevo permiso con motivo de una nueva pareja en un plaza de seis años.

Artículo 32.º Salud laboral.

La vigilancia en la salud será específica, aplicando los protocolos existentes, según los puestos de trabajo. Las empresas, a requerimiento de sus trabajadores, realizarán una revisión médica con la periodicidad que por criterio médico se establezca, según los riesgos del puesto de trabajo y la edad del trabajador.

Las horas necesarias para la realización del reconocimiento médico serán consideradas como de trabajo efectivo, siempre que coincidan con la jornada laboral.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a preparar documentación y material informativo sobre los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores del sector en su puesto de trabajo.

Asimismo, las partes firmantes organizarán sesiones informativas y formativas dirigidas a los trabajadores del sector sobre riesgos laborales y protección de la salud laboral.

Artículo 33.º Formación.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho:

–Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

–A la elección de turno de trabajo, si tal es el régimen instaurando en la empresa, o de horario en otro caso entre los trabajadores de su misma categoría o grupo profesional.

–A la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, cuando la empresa, convenga son sus trabajadores la realización de cursos de reciclaje profesional, estos dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistencia a los mismos.

La formación necesaria para al obtención del carné de manipulador de alimentos, será a cargo de la empresa para todos aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la misma.

Artículo 34.º Excedencia y reducción de jornada por hijos.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, con reserva de su mismo puesto de trabajo durante el primer año.

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

Los trabajadores en excedencia para atender al cuidado de hijo o familiares, tal como se regula en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en el porcentaje y condiciones establecido por el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.º Inaplicación del convenio.

Para la no aplicación en la empresa de las condiciones de trabajo y salariales previstas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

En el periodo de consultas la empresa deberá justificar que las causas alegadas son ciertas y que las medidas propuestas son proporcionales y que contribuyen a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

El empresario deberá aportar la siguiente documentación:

1. Cuando se aleguen causas económicas:

A. Memoria explicativa que acredite una situación económica negativa.

B. Las cuentas anuales de la empresa, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorias. Las cuentas anuales deberán estar integradas como mínimo, por la cuenta de Pérdidas y Ganancias, Balance de Situación, estado de cambios en el Patrimonio neto y Memoria del ejercicio.

C. Cuando la situación económica negativa consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar la documentación fiscal ó contable acreditativa de dicha disminución, durante al menos los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de comunicación del inicio del procedimiento, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

2. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas ó de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas.

3. Cuando la causa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario deberá informar de los criterios utilizados para su estimación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes podrán remitir el expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de siente días.

La Comisión paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución. Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, o en los casos en los que no se haya solicitado su intervención, las partes deberán recurrir a solventar las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, a un arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Navarra, cuyo laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, el resultado de los procedimientos se deberá notificar a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 36.º Legislación subsidiaria. Acuerdos sobrevenidos.

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones generales laborales vigentes.

Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzara algún Acuerdo o Convenio Colectivo de hostelería de ámbito nacional, que afectara a lo regulado en el presente Convenio, la Comisión Paritaria deberá proceder a su adaptación a la norma sobrevenida, sin perjuicio del principio de subordinación a la ley.

Artículo 37.º Comisión paritaria el Convenio.

Se designa una Comisión Paritaria, compuesta por las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales firmantes. Su distribución y representatividad a efectos de votaciones será la siguiente:

–Por las Organizaciones Empresariales:

• Asociación de Empresarios de Hostelería de Navarra: 85%.

• Asociación Navarra de Pequeña Empresa de Hostelería: 15%.

–Por las Organizaciones Sindicales:

• UGT: 67%.

• CCOO: 33%.

Su domicilio se fija en la sede de AEHN, calle Pedro I, número 1-1.º

La Comisión Paritaria es un órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, teniendo atribuidas todas las cuestiones que la legislación vigente le asigne, así como las encomendadas en este Convenio Colectivo y las que en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

La Comisión Paritaria, tendrá como funciones, entre otras, las siguientes:

–Interpretación del presente Convenio.

–Seguimiento de su aplicación.

–Resolución de las discrepancias sobre equiparación de las antiguas categorías profesionales al sistema clasificatorio del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

–Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio.

–Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Convenio.

–Regulación de las Empresas de Trabajo Temporal.

–Intervenir en los procedimientos de inaplicación del Convenio Colectivo, en los términos establecidos en el presente Convenio y en la ley.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una las partes, económica y social que la componen. En consecuencia para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Artículo 38.º Sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra.

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este Convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por lo tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representaciones Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

Artículo 39.º Empresas de restauración en colectividades. Garantías por cambio de empresario.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente convenio colectivo que literalmente incorpora el acuerdo de 20 de julio de 1999 de la subcomisión de restauración, cafeterías y bares del ALEH (Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería).

Las modificaciones que sobre esta materia se produzcan en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, y siendo por lo tanto aplicables.

Artículo 40.º Servicio de comedor.

En los establecimientos que dispongan de servicio de comedor, el trabajador, si así lo decide, recibirá con cargo a la empresa y durante los días que preste sus servicios, una manutención.

En este supuesto la empresa descontará al trabajador en el recibo de salarios un importe igual al percibido por éste como Plus salarial en su cuantía anual de 1.279,56 euros.

El descuento se practicará mensualmente, durante todo el período en que se mantenga la opción del trabajador por recibir una manutención, considerándose así pues como contraprestación de este servicio una equivalencia entre la cuantía anual del plus salarial por importe de 1.279,56 euros y los días laborales al año de cada trabajador y consecuentemente los días en que se ha utilizado el servicio de manutención.

Artículo 41.º Acoso psicológico.

Se considera falta muy grave las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto de trabajo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter psicológico y/o sexual, agrediendo la dignidad e intimidad d e las personas.

Artículo 42.º Medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente y el desarrollo sostenible en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a ratificar en el presente convenio su compromiso por la mejora de las actuaciones ambientales tales como:

–Establecer campañas de sensibilización medioambiental.

–Incrementar la formación e información de los trabajadores, teniendo en consideración la legislación medioambiental vigente así como las mejoras emanadas de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Las empresas que no vinieran aplicando dos días de descanso semanal a la entrada en vigor del presente Convenio, quedan facultadas para modificar el Calendario Laboral, a los efectos de adaptar las jornadas y turnos de trabajo al descanso semanal pactado de dos días en el presente convenio y de esta forma cubrir sus necesidades productivas y de organización.

Segunda.–Recibo de salarios.

Las empresas a las que sea de aplicación el presente convenio colectivo utilizarán el recibo individual de salarios que se inserta como anexo a la Orden de 27, de diciembre de 1994, publicada en el Boletín Oficial del Estado, número 11, de 13 de enero de 1995.

ANEXO I

Cuadro de correspondencias adaptadas a los grupos profesionales por ocupaciones y relación de niveles salariales

El encuadre en los grupos profesionales regulados en el presente Capítulo, las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, según la nomenclatura empírica basada en los usos y costumbres de los puestos de trabajo en el sector de hostelería, siguiendo un orden jerárquico en la ocupación, quedan relacionados a continuación, siempre siguiendo un criterio meramente enunciativo.

A) Grupos profesionales del Área Funcional Primera: Recepción, Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión.

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	
Jefe/a de recepción	1
2.º Jefe/a de recepción	2
Jefe/a de comercial	1
Jefe/a administración	1
Primer/a Conserje	1
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	
Recepcionista	3
Conserje	2
Administrativo/a	3
Relaciones Públicas	3
Comercial	3
Técnico/a prevención de riesgos laborales	3
Ayudante/a recepción y/o consejería	4
Telefonista	3
Ayudante/a administrativo	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	
Auxiliar recepción y conserjería	4

B) Grupos profesionales del Área Funcional Segunda: Cocina y economato.

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	
Jefe/a cocina	1

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
2.º Jefe/a cocina	2
Jefe/a de catering	1
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	
Jefe/a partida	3
Cocinero/a	3
Repostero/a	3
Encargado/a economato	3
Ayudante/a cocina	4
Ayudante/a economato	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	
Auxiliar cocina/economato	4

C) Grupos profesionales del Área Funcional Tercera: Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades y Pista para catering.

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	
Jefe/a restaurante o sala	1
2.º Jefe/a restaurante o sala	2
Jefe/a operaciones de catering	2
Gerente de centro	2
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	
Jefe/a sector	2
Camarero/a	3
Barman/Barwoman	3
Sumiller/a	3
Jefe/a sala catering	2
Supervisor/a catering	3
Supervisor/a colectividades	3
Supervisor/a restauración moderna	3
Preparador/a montador/a catering	4
Conductor/a equipo catering	3
Preparador/a restauración moderna	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	
Ayudante/a camarero	4
Ayudante/a equipo catering	4
Monitor/a cuidador/a colectividades	4
Asistente colectividades	4
Asistente preparador/montador catering	4
Asistente restauración moderna	4

D) Grupos profesionales del Área Funcional Cuarta: Pisos y Limpieza.

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	
Gobernante/a o Encargado/a general	2
Subgobernante/a o Encargado/a sección	3
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	
Camarero/a pisos	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	
Auxiliar pisos y limpieza	4

E) Grupos profesionales del Área Funcional Quinta: Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares.

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	
Jefe/a servicios catering	2
Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares	2
Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)	2
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	
Encargado/a sección	2
Especialista mantenimiento y servicios auxiliares	3
Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)	3
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	
Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	4

F) Grupos profesionales del Área Funcional Sexta: Servicios complementarios.

PUESTO DE TRABAJO	NIVEL SALARIAL
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	
Responsable servicio	2
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	
Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	3
Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente)	4
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	
Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario)	4

Las nomenclaturas de las ocupaciones del grupo profesional tercero del área funcional tercera del presente artículo, esto es las que venían denominándose “auxiliar colectividades”, “auxiliar preparador/montador catering” y “auxiliar restauración moderna”, pasarán a denominarse “asistente de colectividades”, “asistente preparador/ montador catering” y “asistente restauración moderna”, sin que ello suponga alteración alguna en la descripción laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área.

* El nivel salarial quinto queda determinado para los trabajadores de 16 y 17 años.

ANEXO II

Precio - hora

El precio hora que resulta según los salarios del presente Convenio es el siguiente:

NIVEL I	13,15 euros
NIVEL II	11,50 euros
NIVEL III	10,35 euros
NIVEL IV	10,02 euros
NIVEL V	7,71 euros

En el caso de los trabajadores con categoría de jefe de recepción, 2.º jefe de recepción y recepcionistas, habrá que sumar 0,54 euros por hora.

ANEXO III

Subrogacion convencional en colectividades

Garantias por cambio de empresario

I. Preámbulo.

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante las Directivas 77/187/CEE, de 14 de febrero, y 98/50/CEE, de 29 de junio, que modifica la anterior, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

La doctrina legal del Tribunal Supremo, contenida en diversas Sentencias de su Sala de los Social, ha venido exigiendo como requisito que ha de concurrir para que opere la subrogación empresarial prevista en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configuradores de la infraestructura de la explotación, de modo que la mera sucesión en una actividad empresarial o de servicios no integra el supuesto de hecho del artículo 44 anterior, si no va acompañado de la transmisión de una estructura o soporte patrimonial dotado de autonomía funcional.

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzcan supuestos de subrogación empresarial, aún cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias. En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dichas Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51,1 y por el 49,1) g, así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del Sector de la Hostelería y el Turismo, para una mejor y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

El presente Capítulo del ALEH tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de Colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacional en el presente Capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicadas, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del T.R.E.T., los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del T.R.E.T. en todo lo no estipulado en el presente acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

II. Ámbito de aplicación.

1. Se entiende por servicio de Colectividades, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones de cocina del mismo "cliente" o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad y mediante personal propio, dichos alimentos en los comedores habilitados al efectos por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Así mismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios de Bares, Cafeterías ó Restauración prestados en virtud de concesiones administrativas.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Trabajadores afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten la peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, –ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el epígrafe 4.

En definitiva serán trabajadores afectados por subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda personal física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro.

Empresa Principal o Cliente: Cualquier personal física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b)) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio con independencia de que sea propietario o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

Empresa Cedente: cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b)) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta arrendamiento o cesión.

Empresa Cesionaria: lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b)) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Comensal: Sujeto al que van destinados los servicios de Hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

III. Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial.

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista trasmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de Hostelería, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiendo por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato –de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil–, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión "mortis causa".

b) Sucesión de contratas, Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones Administrativas operará el presente Capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen asimismo:

e.1) Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

e.2) Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá sumir el personal adscrito a dicho servicio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

e.3) La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido éste por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

IV. Adscripción del personal.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector y la subrogación empresarial en la relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el epígrafe III, los trabajadores de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal y otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores fijos discontinuos, con antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

V. Aspectos Formales de la Subrogación.

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Acuerdo.

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los 5 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacional:

–Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

–Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

–Fotocopia de la cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

–Fotocopia de los TC-1, TC-2 Y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

–Relación de personal en la que se especifique:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.

–Trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

–Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

–Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores previsto en el epígrafe VIII.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en la Disposición Adicional Segunda, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios accionistas, administradores o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

VI. Contenido de la protección.

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para la partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores.

3. En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cual sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aún cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un periodo de 12 meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho periodo no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

4. En cualquier caso, aquellos trabajadores que no se encuentren afectos por subrogación, y sean de nueva incorporación a la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

5. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

6. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a) La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

VII. Garantías de las representantes de los trabajadores.

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

VIII. Derechos de Información y Consulta.

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

–La fecha cierta o prevista del traspaso.

–Los motivos del mismo.

–Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.

–Las medidas previstas respecto de los trabajadores.

–La relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

–La relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial.

–TC2 de los 4 últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador afectado respecto a su contrato individual.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75%), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaría el incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Segunda.

Se adopta el compromiso de las partes de incorporar el contenido del presente Acuerdo en aquellos convenios provinciales que carezcan de regulación, al respecto, en tanto en cuanto se incorpora como capítulo junto al resto de materias en negociación al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH).

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.

La interpretación y resolución de las discrepancias que se susciten en relación a la aplicación del presente Capítulo será competencia de la Subcomisión de Restaurantes, Cafeterías y Bares, emanada de la Comisión Paritaria del ALEH.

Segunda.

La Comisión Negociadora establecerá en próximas fechas, el modelo de documento previsto en el epígrafe V apartado 3.

Documento "Subrogatorio"

REUNIDOS:

De una parte: D./Dña. ....., en nombre y presentación de la empresa ..... (3) ....., con domicilio en ..... (1) ....., ... (2) ....., calle .... número ....., con C.I.F. número .....

De otra parte: D./Dña. ....., con D.N.I. número ....., con domicilio en ..... (1) ....., ... (2), calle .... en su propio nombre y derecho.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir el presente documento, por lo que libre y espontáneamente,

MANIFIESTAN:

1. Que desde el día ..... de ..... de ..... (3) ....., es la nueva empresa adjudicataria del servicio de ..... (4) ....., de las instalaciones de ..... (5) ....., sitas en ..... (1) ....., calle ..... número .....

2. Que D./Dña. ....., viene prestando sus servicios en dichas instalaciones, con una antigüedad de fecha ....., con la Categoría Profesional de ....., por cuenta de la Firma ..... (6) .....,

por lo que en base a ello y conforme a lo previsto en el Capítulo ..... Subrogación Convencional, Garantías por cambio de empresario, del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (en adelante ALEH) suscriben el siguiente documento:

Primero. Con efectos del día ..... de ..... de ....., ... (3) ....., subroga al mencionado trabajador en su contrato de trabajo de carácter ..... (7) ....., de fecha .....

Segundo. ..... (3) ....., reconoce con estos mismos efectos, al trabajador ....., su Categoría Profesional, así como sus retribuciones.

Tercero. Conforme a lo previsto en el Capítulo ..... epígrafe V en su apartado b) del ALEH, su horario de trabajo, con jornada laboral y régimen de descanso semanal y vacaciones será el que venían disfrutando hasta el momento de la subrogación, según lo contemplado en el Convenio de aplicación.

Cuarto. El trabajador reconoce haber recibido integra su retribución y liquidación de la empresa cesionaria, o en su caso, reconoce que ésta le adeuda la cantidad de ..... en concepto de .... En todo caso, las cantidades a que se hace referencia en el apartado anterior, así como las deudas que pudieran existir en relación con las prestaciones de la Seguridad Social o IRPF serán satisfechas de acuerdo con lo contemplado en el epígrafe V apartado C del Capítulo ..... del ALEH.

ANEXO IV

Plan de Igualdad

Es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo. Por ello, y con objeto de avanzar en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad se procederá a:

–Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de un Plan de Igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

–Atribuir a la Comisión Paritaria que se constituye, las competencias a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Comisión Paritaria será la encargada de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que nos permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general la Comisión Paritaria tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga a la citada Comisión Paritaria las siguientes competencias:

–Información sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.

–Información sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.

–Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.

–Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, se dará información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.

–Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

F1403767