

TEXTO ARTICULADO
DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE HOSTELERÍA DE ZARAGOZA

(Años 2013 a 2015)

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito territorial.* — El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Ámbito personal y funcional.* — El presente convenio obliga a todas las empresas, tanto físicas como jurídicas, que, incluidas dentro de su ámbito territorial, se dediquen a las actividades de hostelería y desarrollen la misma en los establecimientos e instalaciones recogidos en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, aun cuando el domicilio central de la empresa radique fuera de este territorio.

Afecta este convenio a todos los/as trabajadores/as que figuren nominados en los artículos 16, 17 y 18 del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, así como a los/as trabajadores/as que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el anexo I del presente convenio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

Art. 3.º *Ámbito temporal.* — Las condiciones de este convenio surtirán efectos desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPZ, con las salvedades previstas en el propio articulado y disposiciones adicionales.

Art. 4.º *Denuncia.* — La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia. El convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

Una vez finalizada su vigencia se procederá en el plazo de un mes a la constitución de la comisión negociadora, debiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo de quince días, desde la constitución de la mencionada comisión, fijándose un calendario de negociación. El plazo máximo de negociación del nuevo convenio será de catorce meses a partir de la finalización de la vigencia del convenio anterior.

CAPÍTULO II

CONDICIONES GENERALES

Art. 5.º *Compensación.* — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 6.º *Absorción.* — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas.* — Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

CAPÍTULO III

COMISIÓN PARITARIA

Art. 8.º *Comisión paritaria: funciones.* — La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- A) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.
- B) Tendrá la capacidad de modificación del convenio durante su vigencia.
- C) Realizará el control establecido en el artículo 14.
- D) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o de inaplicación del convenio, en los términos y condiciones establecidas en el presente convenio.
- E) Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio y que dan cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.I.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- F) Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa vienen regulados en el acuerdo laboral estatal de Hostelería (ALEH), por lo que la comisión paritaria se remite al mencionado ALEH.

Art. 9.º *Comisión paritaria: composición, convocatoria y acuerdos.* — La comisión paritaria se compondrá de ocho empresarios y ocho trabajadores, designados entre las respectivas representaciones firmantes del convenio.

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Hostelería de Zaragoza

Núm. 13.605

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza (código de convenio 50000655011982), suscrito el día 21 de octubre de 2013, de una parte por Asociación de Empresarios de Hoteles, Asociación de Empresarios de Restaurantes y Asociación de Empresarios de Cafés-Bares de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 28 de octubre de 2013, requerida subsanación y aportada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 21 de noviembre de 2013. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes.

Los acuerdos o resoluciones adoptados lo serán por unanimidad.

Domicilio de la paritaria a efectos de comunicación: HORECA, paseo de Sagasta, 40, Zaragoza.

Art. 9.º bis. *Solución extrajudicial de conflictos*. — Los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al vigente acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para las empresas y trabajadores/as vinculados al presente convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el referido acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Art. 10. *Contratación y cese*. — Al inicio de la relación laboral quedará obligada la empresa a extender por escrito un contrato de trabajo a todos los trabajadores, a los que deberá darse obligatoriamente copia del mismo, y en el que se reflejará la categoría, salario, modalidad bajo la cual se contrata y demás requisitos exigidos por las disposiciones legales. Quedan exceptuados los servicios extras regulados en el artículo 14.

El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el trabajo deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Nivel I: Un mes.

b) Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Las empresas estarán obligadas a preavisar por escrito con quince días de antelación de la finalización de los contratos, cuando así estén obligadas legalmente. En cuanto a los demás supuestos, en que no estén obligadas legalmente, procurarán comunicarlo en el citado plazo.

Tanto los contratos de trabajo como los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, salvo que no exista representación sindical o que el trabajador no desee hacer uso de tal derecho.

Los ceses voluntarios o despidos que se produzcan en la empresa se pondrán en conocimiento de los representantes de los/as trabajadores/as.

Art. 11. *Finiquitos*. — Las empresas procederán a entregar a los/as trabajadores/as que vayan a extinguir su relación laboral con las mismas un borrador del recibo de finiquito en el momento en que sea comunicado el preaviso de cese. La citada propuesta de finiquito deberá especificar individualizadamente los conceptos que formen parte del mismo.

De los finiquitos queda expresamente excluida y por tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos producidos por convenio o cláusula de revisión.

Art. 12. *Período de prueba*. — Los períodos de prueba serán los establecidos en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Art. 13. *Especialidades en las modalidades de contratación*. — Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. En todos aquellos casos en los que no se pacte modalidad especial en cuanto a su duración se entenderá que el contrato lo es por tiempo indefinido.

A) Contratos por tiempo indefinido:

Las empresas que tengan en cómputo anual cuatro o más trabajadores/as deberán mantener el 40% de su plantilla con trabajadores/as que ostenten la condición de fijos. No se computarán a estos efectos los/as trabajadores/as interinos/as.

El período de referencia para determinar la plantilla media de las empresas coincidirá con el año natural.

Para la determinación del número mínimo de trabajadores/as que deberán ostentar la condición de fijos habrá que aplicar el porcentaje del 40% sobre dicha plantilla media. El resultado se aproximará al número entero más próximo. Así, en empresas de plantilla media de cuatro a seis trabajadores/año, el 40% será dos; en empresas de siete u ocho trabajadores/as de plantilla media será tres; en empresas de nueve a once trabajadores/as, será cuatro; en empresas de doce o trece, será cinco, y así sucesivamente.

Para el seguimiento y control de estos porcentajes, las empresas cuando lo soliciten los representantes de los/as trabajadores/as, entregarán por escrito, los promedios de plantilla y el cálculo efectuado.

B) Contratos de duración determinada:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos previstos en la normativa vigente.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán exceder de seis meses. No obstante, se podrá ampliar el plazo de duración de

estos contratos hasta nueve meses en un año, siempre que exista más de un 50% de plantilla fija en la empresa. A estos efectos, el/la trabajador/a autónomo que no tenga trabajadores/as por cuenta ajena podrá contratar hasta un/a trabajador/a eventual en estas condiciones especiales.

Si al término de estos períodos el/la trabajador/a continuase prestando sus servicios en la empresa, adquirirá la condición de fijo en plantilla.

C) Contratos a tiempo parcial:

Se establece la prohibición de cubrir un mismo puesto de trabajo mediante varios contratos a tiempo parcial de duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes. Se entenderá como mismo puesto de trabajo atendiendo a la categoría profesional y la sucesión de horarios entre los diversos contratos a tiempo parcial.

D) Contrato de relevo:

A solicitud del/de la trabajador/a que decida jubilarse parcialmente a través del contrato de relevo, la empresa vendrá obligada a aceptar la solicitud y a contratar a otro trabajador, así como a cumplir lo establecido en la normativa vigente.

E) Contratos fijos discontinuos:

1. Serán considerados fijos discontinuos los/as trabajadores/as contratados para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

Además, y en todo caso, en colectividades y balnearios serán fijos discontinuos aquellos/as trabajadores/as contratados/as bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de al menos cuatro meses cada año en establecimientos o centros de trabajo con actividad durante todo el año, o de dos meses cada año en establecimientos o centros de trabajo estacionales, al tercer año consecutivo de llamamiento para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes. No obstante lo anterior, en estas actividades adquirirán la condición de fijos discontinuos aquellos/as trabajadores/as que, no reuniendo las condiciones establecidas en este párrafo en cuanto a su duración, reúnan los requisitos establecidos en el apartado primero.

2. El llamamiento de estos/as trabajadores/as deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, al menos siete días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que esta inicie su actividad, siempre y cuando en la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. Si el/la trabajador/a, una vez producido el llamamiento, no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo discontinuo, salvo causa de fuerza mayor que lo justifique.

F) Finalización de contratos de duración determinada:

Todos los contratos de duración determinada, incluidos los contratos a tiempo parcial, llevarán aparejado a su término el derecho al percibo de una indemnización de un día de salario por cada mes de duración del susodicho contrato. Esta indemnización no será de aplicación, en ningún caso, a los contratos fijos discontinuos.

G) Para el seguimiento y control de las contrataciones temporales, la empresa mantendrá a disposición de los representantes de los/as trabajadores/as los contratos temporales realizados en los últimos tres años.

Art. 14. *Servicios extras*. — Se consideran servicios extraordinarios en hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes, cócteles, convenciones, celebraciones sociales o similares, no pudieran ser prestados por los/as trabajadores/as ligados a la empresa, haciendo necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos/as a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario. En ningún caso podrá utilizarse la figura del extra de hostelería, para realizar trabajos de carácter habitual en la empresa.

Forma del contrato:

El contrato concertado para la prestación de servicios extras no requerirá forma escrita.

Condiciones salariales:

Los servicios extraordinarios se pagarán en la siguiente cuantía: 56,08 euros para toda la vigencia del convenio, incrementándose dicha cantidad para los años sucesivos en un punto adicional al incremento económico pactado para cada año. En estas cuantías se entenderán incluidas todas las cantidades, tanto salariales como extrasalariales, a que el trabajador tenga derecho por su trabajo, incluidas las de vencimiento periódico superior al mes.

Duración del servicio a efectos de cotización:

Los servicios extraordinarios tendrán una duración a efectos de cotización de cuatro horas por servicio.

Seguimiento y control:

Para poder efectuar el seguimiento y control de este sistema, la comisión paritaria estará facultada para solicitar a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social información respecto a la utilización del sistema especial de cotización de servicios extras en hostelería.

Comidas:

En los servicios extraordinarios de almuerzo o cena, la comida será facilitada por la empresa en los quince minutos anteriores o posteriores a la celebración del mismo.

Ropa de trabajo:

Cuando la empresa exija un uniforme de trabajo distinto de los habituales (chaqueta blanca, smoking o similar), vendrá obligada a proporcionar dicha prenda.

Montaje y puesta a punto del servicio:

Corresponde a la empresa la carga, descarga y montaje general del mobiliario y menaje, siendo función de los/as trabajadores/as “extras” la puesta a punto del servicio y el “desbarase”, realizado este según la costumbre de cada establecimiento.

Art. 15. *Aprendizaje y formación.* — Son aprendices aquellos/as trabajadores/as ligados a la empresa con contrato de formación en el trabajo vigente en cada momento, en virtud del cual esta, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle un oficio.

Los aprendices disfrutarán de todos los derechos que correspondan a los/as trabajadores/as compatibles con su condición de tales.

El/la trabajador/a menor de 18 años no podrá realizar exclusivamente trabajos basados en esfuerzo físico, y, en cualquier caso, trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, ni tampoco realizar horas extraordinarias.

Art. 16. *Contratos formativos.* — En esta materia se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente del vigente acuerdo laboral de ámbito estatal de Hostelería.

Retribuciones:

A) Contrato de formación:

La retribución del/de la trabajador/a será el 85% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento o el 100% en caso de trabajar la jornada completa.

B) Contrato de prácticas:

La retribución del/de la trabajador/a será el 60% durante el primer año de duración del contrato y el 75% durante el segundo del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, garantizando como mínimo el salario mínimo interprofesional.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

Art. 17. *Clasificación profesional.* — En materia de clasificación profesional se estará a lo establecido en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

Art. 18. *Ropa de trabajo.* — Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que deba llevar el/la trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por esta, debiendo ser reintegradas por el/la trabajador/a a la empresa una vez concluida su utilización definitiva.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a los/as trabajadores/as con la mayor brevedad posible, las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

Art. 19. *Provisión de vacantes y ascensos.* — Cuando haya que cubrir una vacante de superior categoría y esta corresponda a los niveles profesionales 2.º o 3.º del grupo de actividad correspondiente recogidas en los anexos de este convenio, se cubrirá atendiendo a criterios de conocimientos y preparación de los solicitantes, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones, siempre que se encuentre clasificado en el nivel profesional inmediatamente inferior a aquel al que optare y tuviese capacidad suficiente para el desempeño de la nueva función.

Se entenderá por formación adecuada la que se acredite por asistencia a cursos de formación profesional, ocupacional o formación continua.

De todo lo concerniente a este artículo deberá ser informado el comité de empresa o representante de los/as trabajadores/as.

Art. 20. *Estabilidad en las condiciones de trabajo.* — El/la trabajador/a tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de prestación de trabajo tales como horario, turnos, categoría, puesto y centro de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa, salvo que lo permitan las facultades organizativas que las disposiciones legales reconozcan a la misma, siendo en este caso necesaria la comunicación a los representantes legales de los/as trabajadores/as.

Traslados:

Las empresas que tengan centros de trabajo fuera de Zaragoza capital no podrán realizar ningún traslado a dichos centros sin la previa negociación con el comité de empresa o, en su defecto, representantes de los/as trabajadores/as.

Art. 21. *Trabajos de la gestante.* — En caso de encontrarse en período de gestación, y siempre que exista riesgo para el feto o la madre, circunstancia debidamente acreditada médicamente, se adecuará el trabajo a realizar por la trabajadora de acuerdo con las circunstancias físicas de la gestante y de las necesidades de la empresa, con audiencia de los representantes de los/as trabajadores/as.

Art. 22. *Movilidad funcional.* — El/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del/de la empresario/a o persona en quien este/a delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad fun-

cional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional se producirá dentro de cada grupo profesional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al/a la trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Se respetará siempre el orden jerárquico para adscribir a los/as trabajadores/as a realizar trabajos de categoría inferior.

Para las empresas comprendidas dentro del ámbito establecido en el vigente ALEH, la movilidad funcional en el seno de la empresa se puede llevar a cabo atendiendo a la pertenencia a un grupo profesional concreto dentro de cada área funcional, tal y como dispone el artículo 19 del ALEH y la remisión de este a los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *Reconversión del establecimiento.* — En caso de reconversión del establecimiento de trabajo no podrán disminuirse los ingresos reales de los/as trabajadores/as afectados/as, y la empresa, dentro de las nuevas necesidades de la plantilla, facilitará la readaptación profesional de los/as mismos/as. En tales casos, será preceptiva la intervención del comité o delegados/as.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS

Art. 24. *Horario de trabajo.* — La fijación de los horarios de trabajo la realizará la empresa de mutuo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as. La modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la comunicación a los representantes de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as conocerán con antelación suficiente, y siempre con, al menos, siete días de antelación el turno de trabajo, la jornada y los días de descanso que les corresponden.

En casos imprevistos que así lo justifiquen, la dirección de la empresa podrá modificar el horario establecido, debiendo en este caso comunicarlo al/a la trabajador/a, con una antelación de veinticuatro horas, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 27 para el descanso semanal.

La totalidad de las empresas tendrán la obligación de establecer un sistema adecuado para el control del cumplimiento del horario efectivo de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as.

En los centros de trabajo con veinticinco o más trabajadores/as de plantilla dicho sistema de control será mecánico (reloj o similar) siempre que la mayoría de estos/as lo soliciten. En este supuesto, por la empresa se podrá encomendar la vigilancia de dicho sistema de control, siempre que no sea como función exclusiva, a cualquiera de sus empleados/as, sea cual sea su categoría laboral.

Los justificantes, listas o fichas acreditativas de tales controles se conservarán por la empresa por un periodo de tres años y a disposición de todos/as los/as interesados/as.

Art. 25. *Jornada de trabajo.* — La jornada anual de trabajo será de 1.776 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales, salvo lo establecido en los párrafos siguientes.

La distribución de la jornada se efectuará de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as.

Los tres días de asuntos propios que figuran como licencia retribuida en el artículo 31 no supondrán una reducción de las horas de jornada efectiva anual, por lo que la distribución de la jornada anual se deberá hacer teniendo en cuenta estos tres días, en ningún caso su disfrute supondrá recuperación de los mismos.

Para el disfrute de estos días el/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con una antelación de siete días como mínimo, estos días no se podrán disfrutar de forma consecutiva salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

La empresa en el calendario laboral anual, podrá indicar hasta treinta días de cada año natural, en los que no se podrá disfrutar de esta licencia.

Flexibilización de la jornada de trabajo:

Lo acordado en esta materia sustituye la flexibilización y distribución irregular de la jornada del 5% como mínimo, establecida en la reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ochenta días al año, manteniendo como jornada máxima diaria nueve horas, como jornada máxima semanal cuarenta y cinco horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida. Esta flexibilización no será de aplicación a los/as trabajadores/as eventuales ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a). Las empresas deberán comunicarlo al/a la trabajador/a y a los representantes legales de este/a con una antelación mínima de siete días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b). La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de tres meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural.

c). De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

Art. 26. *Fraccionamiento de la jornada.* — No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo en más de dos partes en un período de doce horas. En la jornada de trabajo de carácter partido tendrá cada fracción un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas.

Art. 27. *Descanso semanal.* — Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos días de descanso semanal, como mínimo, que no tendrán por qué ser consecutivos.

Ambos descansos habrán de disfrutarse dentro de la semana natural a que hacen referencia. Los/as trabajadores/as que tuvieren reconocido ya un descanso semanal de dos días mantendrán el derecho al disfrute en las condiciones que tuvieren pactadas con la empresa, sin que la aplicación de este párrafo suponga incremento de su derecho al descanso.

La empresa señalará a cada trabajador/a el tiempo en que le corresponda disfrutar dichos descansos. Siguiendo el mismo procedimiento, se podrá señalar un día de cierre semanal del establecimiento o centro de trabajo a los fines de dicho descanso. Las fechas establecidas para los mismos no podrán ser alteradas por la empresa sin consentimiento de los interesados/as, salvo por especiales circunstancias o necesidades del servicio, en cuyo caso será preciso avisar al/a la trabajador/a con un mínimo de siete días de antelación. Estos cambios nunca podrán ser superiores a once al año, y de afectar a un domingo o día de fiesta, por ser el normal de descanso o por tenerse establecido un turno de rotación para estos días, el descanso alterado se trasladará a otro domingo o festivo.

Art. 28. *Festividad de Santa Marta.* — El día de Santa Marta se considera festivo en las empresas afectadas por el presente convenio. Dicho día es el 29 de julio.

Art. 29. *Vacaciones y festivos.* — Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales. Los/as trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado. Se consideran como días efectivamente trabajados a efectos de vacaciones aquellos en que el/la trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.

Las empresas elaborarán en el mes de enero un calendario de vacaciones, salvo en los establecimientos de temporada. En cualquier caso, el/la trabajador/a deberá conocer con tres meses de antelación la fecha de disfrute de las mismas.

Las vacaciones serán abonadas conforme al promedio obtenido por el/la trabajador/a en los tres últimos meses anteriores a la fecha del comienzo de las mismas, por los conceptos de salario base, complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad de trabajo, todo ello en la jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de incapacidad temporal por maternidad.

Las vacaciones solo podrán disfrutarse en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y trabajador/a, no pudiéndose reflejar dicho pacto en el contrato laboral.

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se deberán disfrutar en otra fecha, salvo que el disfrute de los mismos se encuentre incluido en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

En el caso de coincidir días de vacaciones con una situación de incapacidad temporal, estos se disfrutarán en otra fecha a acordar entre empresa y trabajador/a, el/la trabajador/a podrá disfrutarlos una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se podrá acumular los días de vacaciones fuera de temporada alta para los extranjeros y situaciones de reagrupación familiar y facilitar por ende, su disfrute en el país de origen.

En caso de subrogarse los/as trabajadores/as, las empresas deberán acordar entre ellas el disfrute de las vacaciones del/la trabajador/a, de forma que el mismo disfrute efectivamente de ellas.

Disfrute continuado de los festivos:

Los días considerados como festivos abonables podrán ser disfrutados como vacaciones continuadas en período a negociar entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as. En este supuesto, se acumularán a los mismos las fiestas semanales que correspondan, debiendo ser incluidos en el cuadrante de vacaciones que se elaborará a principios de año.

Art. 30. *Trabajadores/as con discapacitados a su cargo.* — Los/as trabajadores/as que tuviesen a su cargo hijos/as o cónyuge discapacitados tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

Art. 30 bis. *Guarda legal.* — Quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El/la trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo.

En caso de acuerdo entre las partes, se podrá ampliar la guarda legal hasta los doce años del menor.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES Y MEJORAS SOCIALES

Art. 31. *Licencias.* — El/la trabajador/a, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días laborales, en los que no se incluye el señalado para el descanso semanal, por nacimiento de hijo/a.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si ello acontece en la localidad de residencia del trabajador o en una localidad que no diste más de 30 kilómetros de la misma. Estos dos días podrán dividirse en cuatro medios días y disfrutarse en el plazo de siete días a contar desde el hecho causante en el caso de situaciones de hospitalización si se mantiene el hecho causante.

La licencia será de tres días si el hecho acontece en una localidad distante entre 31 y 250 kilómetros del domicilio del trabajador, siendo de cuatro días si dicha distancia supera los 250 kilómetros y no alcanza los 500 kilómetros. Si la distancia anteriormente señalada es igual o superior a 500 kilómetros la licencia será de cinco días.

e) Por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as, un día si es en la misma provincia y dos días si es en una provincia diferente. Si el matrimonio se celebra a una distancia superior a 400 kilómetros del domicilio del/la trabajador/a, este/a podrá acumular a la licencia su descanso semanal.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones vigentes o convencionalmente.

h) Por concurrencia a exámenes oficiales, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el/la trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

i) Se establece una licencia retribuida de seis horas de duración para que los/as trabajadores/as puedan acompañar a sus hijos menores al pediatra, que podrán ser disfrutadas por los/as trabajadores/as tanto para acompañar a sus hijos/as al pediatra como para acudir ellos mismos a cualquier consulta de la Seguridad Social.

j) El padre o la madre indistintamente en caso de que ambos trabajen podrán acumular las horas a las que tienen derecho por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses en un período de quince días completos, pudiendo a su vez acumular estos por decisión del interesado/a a la finalización de la incapacidad temporal por maternidad o adopción o a la finalización de las vacaciones si estas se habían acumulado a esta situación.

k) Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de tres días de licencia retribuida en concepto de asuntos propios, que el trabajador deberá preavisar con siete días de antelación a su disfrute, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo relativo a la jornada anual, del presente convenio.

l) Tendrán consideración de licencias retribuidas los permisos recogidos en el artículo 35 y la disposición transitoria primera del presente convenio.

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio se extenderán también a las parejas de hecho, registradas con un mínimo de tres meses de antelación en el Registro municipal o autonómico de Parejas de Hecho.

Art. 32. *Excedencia por nacimiento de hijos.* — Por cualquiera de los cónyuges, en el supuesto de que se acredite que ambos trabajan, por cada hijo/a nacido/a vivo o adoptado/a, podrá solicitarse la excedencia por un plazo de hasta tres años. La empresa reincorporará obligatoriamente a los/as trabajadores/as que soliciten este tipo de excedencias a la finalización de la misma.

Art. 33. *Excedencia voluntaria (por motivos personales).* — El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de treinta días a la fecha de terminación de su excedencia. Caso de incumplir el antecitado plazo perderá el derecho al reingreso.

Al término de la excedencia, el/la trabajador/a ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante.

Art. 34. *Notificación de las excedencias.* — La concesión de una excedencia deberá notificarse a los representantes de los/as trabajadores/as.

Art. 35. *Licencia retribuida por fidelidad y vinculación a la empresa.*

1.º El/la trabajador/a con 59 años o más años de edad que decida cesar voluntariamente en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una licencia retribuida, de conformidad con la siguiente escala:

a) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de diez años, dos meses de licencia.

b) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de quince años, tres meses de licencia.

c) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de veinte años, cuatro meses de licencia.

d) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de veinticinco años, cinco meses de licencia.

e) Cuando lleve prestando servicios en la empresa un mínimo de treinta o más años, seis meses de licencia.

El/la trabajador/a que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, preavisará a la empresa con quince días de antelación a la fecha en la que debe iniciarse el disfrute de la licencia.

En ningún caso la licencia podrá extenderse más allá de la fecha prevista por el/la trabajador/a para su cese.

2.º Igualmente tendrán derecho a acogerse al disfrute de la licencia referenciada en el epígrafe anterior, los/as trabajadores/as que anuncien su deseo de acogerse a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 13 D) de este convenio, en cuyo caso el disfrute de la licencia podrá efectuarse en el periodo comprendido entre el cumplimiento del/la trabajador/a de los 59 años y los 65 años, a su elección en una sola vez o a cuenta del porcentaje de la jornada de trabajo que deba realizar el/la trabajador/a durante su situación de jubilación parcial y con una equivalencia de ciento sesenta horas por cada mes de licencia que le corresponda. Para conocer el número de meses de licencia que le corresponden se contabilizará su antigüedad desde su ingreso en la empresa y hasta la fecha en que cumpla los 65 años.

Art. 36. *Prestación por invalidez o muerte derivada de accidente.* — Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguros que garantice a sus trabajadores/as una indemnización de 17.297,50 euros, en el supuesto de que fueran declarados/as en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, derivada de accidente (laboral como no laboral).

Idéntica cuantía se garantizará para los beneficiarios del/la trabajador/a en caso de muerte derivada de las mismas contingencias.

Las empresas deberán tener a disposición de los/as trabajadores/as el ejemplar de la póliza concertada.

El presente artículo no será de aplicación a los/as trabajadores/as de servicios “extras” a los que hace referencia el artículo 14 del presente convenio.

La referida cuantía quedará establecida para toda la vigencia del presente convenio, entrando en vigor a los dos meses de la publicación del mismo en el BOPZ; hasta entonces, continuará vigente la cantidad establecida en el convenio colectivo anterior, que ascendía a 17.297,50 euros.

Art. 37. *Subsidio de defunción.* — Se abonará a la viuda, viudo o hijos/as menores de 16 años, discapacitados psíquicos o discapacitados físicos en grado superior al 33%, siempre que vivieran a expensas del/la trabajador/a que fallezca llevando en la empresa un mínimo de cinco años, un subsidio equivalente a una mensualidad del salario real que perciba, haciéndose la salvedad de que en las empresas que tengan establecidas mejoras que superen dicho subsidio se respetará la condición más beneficiosa. No tendrán derecho a esta indemnización quienes perciban los beneficios comprendidos en el artículo anterior.

Art. 38. *Ayuda de formación.* — Con el fin de alcanzar una mejor calidad de trabajo mediante el desarrollo de la formación profesional, se establece una ayuda de formación, de carácter extrasalarial, por asistencia con aprovechamiento a curso o cursos que sumen al menos cien horas en el año, realizadas fuera de la jornada laboral y de contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo. La ayuda se establece en 132,28 euros a partir del 1 de enero de 2013.

Art. 39. *Jubilación.*

a) Jubilación a la edad legal:

Al producirse la extinción de la relación laboral de un/una trabajador/a que al cumplir los 65 años de edad, o la edad legal de jubilación de aplicación a cada trabajador/a, según la normativa vigente y hubiere optado por mantener vigente su relación laboral no le será de aplicación el artículo 35 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES ECONÓMICAS: SALARIO Y COMPLEMENTOS

Art. 40. *Retribuciones.* — Se establecen unas tablas salariales de garantía mínima a percibir por los/as trabajadores/as, de acuerdo con la escala de categorías profesionales que comprende el anexo I de este convenio y las distintas secciones de la industria y clases de establecimientos, con independencia de los pluses que en él se reconozcan o estén ya reconocidos con carácter personal o general.

Dichas tablas salariales forman el anexo II, anexo III y anexo IV, de este convenio, para los años 2013, 2014 y 2015, las mencionadas tablas se congelan al valor de la tabla definitiva del año 2012, salvo para el año 2014 donde se reduce la paga de octubre.

Art. 41. *Revisión salarial.* — Para la vigencia de este convenio no se aplicará revisión salarial.

Art. 42. *Antigüedad.* — Dada la desaparición del complemento de antigüedad a partir del 1 de febrero de 1998 ningún trabajador/a afectado/a por el presente convenio devengará ninguna cantidad por este concepto, perdiendo totalmente su vigencia, incluso con carácter residual, cualquier norma legal o convencional que lo haya regulado, quedando transaccionada la desaparición del susodicho concepto con las demás mejoras pactadas en el convenio.

No obstante, los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo el “complemento de antigüedad consolidada”, la continuarán percibiendo, y dicho con-

cepto que no será absorbible ni compensable, no se revalorizará durante la vigencia del convenio. Para otros años el incremento será el que corresponda a las demás retribuciones.

Art. 43. *Gratificaciones extraordinarias.* — Las gratificaciones de julio y Navidad se percibirán en cuantía equivalente, cada una de ellas, a una mensualidad del salario base, más el complemento personal de antigüedad que en cada caso corresponda. Dichas gratificaciones serán hechas efectivas los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente, o el día posterior si estos fueran festivos. La empresa y los/as trabajadores/as podrán acordar el pago de dichas gratificaciones prorrateando su importe a lo largo de los doce meses del año, siempre que ello sea pactado de mutuo acuerdo.

La paga de octubre para el primer año de vigencia del convenio será de 1.035,34 euros, para el año 2014 será de 863,54 euros y para el año 2015 será de 1.035,34 euros, para todos/as los/as trabajadores/as, con excepción de aquellos cuyo salario base mensual sea inferior a dicha cuantía, en cuyo caso percibirán el importe mensual de su salario base.

Con el objetivo de que se equipare esta paga extraordinaria con el salario base del/la trabajador/a, se establece que el incremento de esta para los siguientes años de vigencia será un punto por encima de lo que se incremente el resto de conceptos económicos. Si la cuantía así calculada alcanzare o superare el salario base del trabajador, el importe de la misma será como máximo igual al salario base de este.

Las empresas podrán prorratear mensualmente la citada gratificación. Caso de no hacerlo, deberá ser abonada el día 15 de octubre.

Los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán estas pagas en proporción al tiempo trabajado. Asimismo, quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo de servicio realmente prestado.

Art. 44. *Horas extraordinarias.* — No se podrán realizar horas extraordinarias no estructurales con carácter habitual.

Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo con un recargo del 75% sobre el salario hora ordinaria.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural.

La fórmula para su cálculo será:

$$H.E = \frac{(S.B. + \text{complemento de antigüedad consolidada}) \times 14 + \text{paga de octubre del trabajador}}{\text{Jornada anual}} \times 1,75$$

Art. 45. *Manutención.* — Los/as trabajadores/as de centros de trabajo que dispongan entre sus servicios del de comidas tendrán derecho a la manutención con cargo a la empresa.

Este complemento podrá sustituirse mediante la entrega de la cantidad de 16,73 euros mensuales para toda la vigencia del convenio, siempre que así lo solicite el/la trabajador/a, salvo en cafeterías y hoteles sin servicio de comedor que actualmente lo estuvieren abonando, en que la sustitución antes prevista corresponde decidirlo a la empresa.

Para los siguientes años de vigencia del convenio la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

A los/as trabajadores/as que disfruten de este derecho y precisen de un régimen alimenticio especial, prescrito formalmente por el médico de la Seguridad Social, les será confeccionado un menú adecuado.

Art. 46. *Plus de mantenimiento de ropa.* — Se abonarán 20,55 euros mensuales durante toda la vigencia del convenio como complemento extrasalarial por el mantenimiento de uniformes, sean de propiedad de la empresa o del/la trabajador/a. Este plus no se abonará durante el mes de vacaciones anuales.

Para los siguientes años la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

Art. 47. *Plus de transporte.* — Se abonará a todo el personal, sin distinción de categorías, en concepto de plus de transporte y como complemento extrasalarial, la cantidad de 82,39 euros mensuales para toda la vigencia del convenio, sin perjuicio de que las empresas sigan respetando las condiciones de transporte que ya tuvieren establecidas. Este plus no se abonará durante el mes de vacaciones anuales.

Para los siguientes años la cuantía anterior se incrementará en idéntico porcentaje que los salarios.

Art. 48. *Nocturnidad.* — La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos/as aquellos/as trabajadores/as que toda o parte de su jornada este comprendida entre las 0:00 horas y las 6:00 horas de la mañana, estando incluidos aquellos/as trabajadores/as que su jornada se pueda considerar como nocturna por propia naturaleza.

Este complemento será del 25% del salario base del/la trabajador/a, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

$$\text{Recargo hora nocturna} = \text{Salario hora} \times 25\%$$

Dicho complemento se abonará exclusivamente por las horas efectivamente trabajadas según lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones y derechos adquiridos a aquellos/as trabajadores/as que con anterioridad al 29 de diciembre de 1994 vinieran disfrutando en relación al horario nocturno comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Asimismo, se respetarán las condiciones y derechos reconocidos individual o colectivamente por sentencia Judicial con anterioridad al 12 de marzo de 1996 y que vengan a reconocer la validez de la concurrencia del 25% y 12% para algún trabajador.

Art. 49. *Plus salarial de domingos y festivos.* — Por su aportación a la productividad empresarial, todos/as los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio que presten servicio trabajando en domingos o festivos, es decir de las 0:00 horas a las 24:00 horas de cada domingo o festivo, percibirán por cada hora trabajada en domingo o festivo la cantidad de 1,02 euros para toda la vigencia del convenio. El percibo de este plus se realizará a mes vencido. Este plus no sustituye el derecho del/la trabajador/a al descanso semanal ni al derecho de disfrute de los días festivos que se trabajen.

Art. 50. *Complemento de incapacidad temporal.* — Las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación de incapacidad temporal a que el/la trabajador/a tenga derecho en los procesos de enfermedad con la cantidad necesaria para completar el 85% del salario real durante los veinte primeros días y el 100% a partir del vigésimo primero, con una duración máxima de dieciocho mensualidades.

En caso de accidente de trabajo, se complementará la prestación hasta alcanzar el 100% del salario real desde el primer día.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 51. *Faltas y sanciones.* — Se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente del “régimen disciplinario laboral” del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

De la imposición de cualquier corrección se dará cuenta simultáneamente al interesado y a la representación de los/as trabajadores/as.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Art. 52. *Derechos sindicales.* — En esta materia ambas partes aceptan en su integridad lo estipulado en la normativa vigente.

Cuota sindical: A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, y el número de cuenta y entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán la citada detracción por período de un año, salvo indicación en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Horas sindicales: Las horas sindicales de los representantes de los/as trabajadores/as podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los mismos en el seno de la empresa.

CAPÍTULO XI

INAPLICACIÓN DEL CONVENIO Y PROCEDIMIENTO DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO

Art. 53. *Inaplicación de las condiciones del convenio.* — Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el BOPZ y la fecha en que se inicie la vigencia de estos.

En las empresas en las que existan comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efec-

tividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Art. 54. *Procedimiento de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.* — Las empresas que decidan proceder a modificaciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo se someterán a lo establecido en la normativa vigente.

En las empresas en las que exista representación legal de los trabajadores, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, procediéndose a la elección de tres trabajadores como máximo o a designar la participación de representantes de los sindicatos más representativos y con representación en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

No obstante, y en cumplimiento de la normativa, para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación, y en caso de no alcanzar un acuerdo, antes de proceder a la modificación, las partes se someterán a la intervención de la comisión paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CAPÍTULO XII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 55. *Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.* — Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la negociación colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo estas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de la hostelería, y en base a las disposiciones establecidas en el vigente ALEH.

El/la empresario/a tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los/as trabajadores/as que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

Asimismo, los/as trabajadores/as tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los/as trabajadores/as, equipos de protección individual (EPI) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los/as trabajadores/as. Igualmente queda obligada a garantizar que los/as trabajadores/as reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario/a garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los/as delegados/as de prevención o de la representación de los/as trabajadores/as en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos/as, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las caracterís-

ticas de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Disposiciones adicionales

Primera. — Como anexo I se acompaña clasificación del personal por categorías profesionales. Dicha clasificación se corresponde con la establecida en el ALEH. Se acuerda mantener el actual anexo I de acuerdo al texto del IV ALEH y su prórroga, hasta que se modifique en el mencionado o futuro ALEH.

Segunda. — Como anexo II se adjuntan las tablas salariales pactadas como percepciones mínimas para 2013, como anexo III se adjuntan las tablas salariales de 2014 y como anexo IV se adjuntan las tablas salariales de 2015.

Tercera. — En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, y demás disposiciones aplicables.

Cuarta (plan de igualdad). — Se estará a lo dispuesto en el ALEH sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad se realizará el mismo con la participación de los representantes/as legales de los trabajadores/as.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR NIVELES PROFESIONALES

Las denominaciones profesionales son las establecidas en el acuerdo laboral de ámbito estatal de Hostelería, a los efectos establecidos sobre correspondencias de categorías.

NIVEL PROFESIONAL I:

Nivel I A:

- Titulado/a superior.
- Jefe/a de recepción.
- Jefe/a de administración.
- Jefe/a comercial.
- Jefe/a de cocina.
- Jefe/a de catering.
- Jefe/a de restaurante o sala.
- Jefe/a de operaciones de catering.
- Jefe/a de servicios de mantenimiento y servicios auxiliares.
- Responsable de servicio.

Nivel I B:

- Segundo jefe/a de recepción.
- Segundo jefe/a de cocina.
- Segundo jefe/a de restaurante o sala.
- Primer conserje.
- Encargado/a general/gobernanta.

NIVEL PROFESIONAL II:

- Titulado de grado medio.
- Recepcionista.
- Conserje.
- Administrativo/a.
- Relaciones públicas.
- Comercial.
- Jefe/a de partida.
- Cocinero/a.
- Repostero/a.
- Encargado/a de economato.
- Jefe/a de sector.
- Subgobernanta.
- Jefe/a de sala de catering.
- Camarero/a.
- Barman.
- Sumiller.
- Supervisor/a de catering.
- Supervisor/a de colectividades.
- Encargado/a de sección de pisos y limpieza.
- Encargado/a de mantenimiento y servicio auxiliares.
- Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering, de flota y de instalaciones y edificios.
- Encargado/a de sección de mantenimiento y servicios auxiliares.
- Técnico/a de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en ciencias de la salud).

NIVEL PROFESIONAL III:

- Ayudante/a de recepción y conserjería.
- Ayudante/a administrativo.
- Telefonista.
- Ayudante/a de economato.
- Ayudante/a de cocina.
- Ayudante/a de camarero.
- Preparador/a o montador/a de catering.
- Conductor de equipo de catering.
- Ayudante/a de equipo de catering.
- Camarero/a de pisos.

—Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares.

—Especialista de mantenimiento y servicios técnicos auxiliares de catering, de flota y de instalaciones y edificios.

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

NIVEL PROFESIONAL IV:

- Auxiliar de recepción y conserjería.
- Auxiliar de cocina.
- Auxiliar de colectividades.
- Auxiliar de preparación/montaje de catering.
- Auxiliar de pisos y limpieza.
- Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares.
- Monitor/a - cuidador/a de colectividades: de comedor o de áreas de entretimiento y de autobús.
- Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

NIVEL PROFESIONAL V:

- Aprendices de 16 a 18 años.
- Botones de 16 a 18 años.
- Nota.— Los aprendices y botones, al cumplir los 18 años, pasarán a la categoría del grupo IV que corresponda.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS

(Vigencia año 2013)

Nota.— El salario anual para el 2013 se ha calculado multiplicando el salario base mensual por catorce, el plus de transporte y mantenimiento de ropa por once, más el importe de la tercera paga, en euros.

GRUPO I DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpieza y servicios auxiliares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.183,04	18.730,24
Nivel IB	1.137,37	18.090,86
Nivel II	1.081,36	17.306,72
Nivel III	1.033,24	16.630,94
Nivel IV	977,61	15.796,49

GRUPO II DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.249,93	19.666,70
Nivel IB	1.185,10	18.759,08
Nivel II	1.100,27	17.571,46
Nivel III	1.006,84	16.234,94
Nivel IV	1.004,87	16.205,39

GRUPO III DE ACTIVIDAD: Cafeterías, cafés-bares especiales, salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos, salas de baile, casinos, casas regionales y billares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.249,93	19.666,70
Nivel IB	1.185,10	18.759,08
Nivel II	1.100,27	17.571,46
Nivel III	1.049,23	16.856,90
Nivel IV	1.015,55	16.365,59

GRUPO IV DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.157,81	18.377,02
Nivel IB	1.121,45	17.867,98
Nivel II	1.065,63	17.086,50
Nivel III	975,52	15.765,14
Nivel IV	974,55	15.750,59

GRUPO IV DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.119,62	17.842,36
Nivel IB	1.073,76	17.200,32
Nivel II	1.018,26	16.406,24
Nivel III	944,46	15.299,24
Nivel IV	943,53	15.285,29

PLUSSES PARA EL AÑO 2013

Transporte: 82,39 euros al mes.

Mantenimiento ropa: 20,55 euros al mes.

Manutención: 16,73 euros al mes.

Paga de octubre: 1.035,34 euros, con el límite del SB de cada trabajador.

Servicio extra: 56,08 euros.

Plus de domingos y festivos: 1,02 euros por hora.

ANEXO III
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS
(Vigencia año 2014)

Nota. — El salario anual para el 2014 se ha calculado multiplicando el salario base mensual por catorce, el plus de transporte y mantenimiento de ropa por once, más el importe de la tercera paga, en euros.

GRUPO I DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpieza y servicios auxiliares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.183,04	18.558,44
Nivel IB	1.137,37	17.919,06
Nivel II	1.081,36	17.134,92
Nivel III	1.033,24	16.461,24
Nivel IV	977,61	15.682,42

GRUPO II DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.249,93	19.494,90
Nivel IB	1.185,10	18.587,28
Nivel II	1.100,27	17.399,66
Nivel III	1.006,84	16.091,64
Nivel IV	1.004,87	16.064,06

GRUPO III DE ACTIVIDAD: Cafeterías, cafés-bares especiales, salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos, salas de baile, casinos, casas regionales y billares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.249,93	19.494,90
Nivel IB	1.185,10	18.587,28
Nivel II	1.100,27	17.399,66
Nivel III	1.049,23	16.685,10
Nivel IV	1.015,55	16.213,58

GRUPO IV DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.157,81	18.205,22
Nivel IB	1.121,45	17.696,18
Nivel II	1.065,63	16.914,70
Nivel III	975,52	15.653,16
Nivel IV	974,55	15.639,58

GRUPO V DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.119,62	17.670,56
Nivel IB	1.073,76	17.028,52
Nivel II	1.018,26	16.251,52
Nivel III	944,46	15.218,32
Nivel IV	943,53	15.205,30

PLUSSES PARA EL AÑO 2014

Transporte: 82,39 euros al mes.
Mantenimiento ropa: 20,55 euros al mes.
Manutención: 16,73 euros al mes.
Paga de octubre: 863,54 euros, con el límite del SB de cada trabajador.
Servicio extra: 56,08 euros.
Plus de domingos y festivos: 1,02 euros por hora.

ANEXO IV
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS
(Vigencia año 2015)

Nota. — El salario anual para el 2015 se ha calculado multiplicando el salario base mensual por catorce, el plus de transporte y mantenimiento de ropa por once, más el importe de la tercera paga, en euros.

GRUPO I DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de recepción/conserjería, relaciones públicas, administración y gestión, lencería, limpieza y servicios auxiliares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.183,04	18.730,24
Nivel IB	1.137,37	18.090,86
Nivel II	1.081,36	17.306,72
Nivel III	1.033,24	16.630,94
Nivel IV	977,61	15.796,49

GRUPO II DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 5 y 4 estrellas: Personal de comedor y cocina. Restaurantes de 5, 4 y 3 tenedores:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.249,93	19.666,70
Nivel IB	1.185,10	18.759,08
Nivel II	1.100,27	17.571,46
Nivel III	1.006,84	16.234,94
Nivel IV	1.004,87	16.205,39

GRUPO III DE ACTIVIDAD: Cafeterías, cafés-bares especiales, salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos, salas de baile, casinos, casas regionales y billares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.249,93	19.666,70
Nivel IB	1.185,10	18.759,08
Nivel II	1.100,27	17.571,46
Nivel III	1.049,23	16.856,90
Nivel IV	1.015,55	16.365,59

GRUPO IV DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 3 estrellas, restaurantes de 2 y 1 tenedores, colectividades, tabernas, otros cafés y bares:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.157,81	18.377,02
Nivel IB	1.121,45	17.867,98
Nivel II	1.065,63	17.086,50
Nivel III	975,52	15.765,14
Nivel IV	974,55	15.750,59

GRUPO V DE ACTIVIDAD: Hoteles/balnearios de 2 y 1 estrellas, hostales, pensiones y demás alojamientos:

	MENSUAL	ANUAL
Nivel IA	1.119,62	17.842,36
Nivel IB	1.073,76	17.200,32
Nivel II	1.018,26	16.406,24
Nivel III	944,46	15.299,24
Nivel IV	943,53	15.285,29

PLUSSES PARA EL AÑO 2015

Transporte: 82,39 euros al mes.
Mantenimiento ropa: 20,55 euros al mes.
Manutención: 16,73 euros al mes.
Paga de octubre: 1.035,34 euros, con el límite del SB de cada trabajador.
Servicio extra: 56,08 euros.
Plus de domingos y festivos: 1,02 euros por hora.