

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 17 de marzo de 2016 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo provincial de hostelería y turismo de León para los años 2011-2016](#) (n.º convenio 24002505011979).

Vista el acta, de fecha 25 de noviembre de 2015, de firma del Convenio Colectivo provincial de hostelería y turismo de León para los años 2011-2016 (n.º convenio 24002505011979) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1995), en la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 24 de septiembre de 1997), y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de noviembre de 1996).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 17 de marzo de 2016.–El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2011-2016

Capítulo 1.–Disposiciones generales

Artículo 1.º.–Partes signatarias, ámbito funcional, territorial y personal.

Partes signatarias.–El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de León (APEHT), Unión Hotelera de la Provincia de León y afines y Asociación de Hospedaje, restauración y afines de León integradas estas dos últimas en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT)

Ámbito funcional: El presente convenio es de aplicación a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería.

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, “cibercafés”, gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura. La inclusión, en su caso, requerirá pacto previo de la Comisión negociadora del ALEH.

Ámbito territorial: Los preceptos de este Convenio Colectivo obligan a todas las empresas y establecimientos abiertos en la provincia de León, que estén en funcionamiento en la actualidad o inicien su actividad durante la vigencia del mismo, y que estén clasificados como actividad hostelera en sus diversas clases o categorías por las disposiciones sectoriales vigentes, futuras y/o lo regulado en el ALEH.

Ámbito personal: Comprende este Convenio a la totalidad del personal que preste sus servicios en las empresas o establecimientos anteriormente reseñados, cualquiera que sea su modalidad de contratación, sin más excepciones que las previstas en las disposiciones legales vigentes futuras y/o lo regulado en el ALEH.

Artículo 2.º.–Obligatoriedad: Las normas pactadas en este Convenio tendrán carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales que se desarrollen dentro de los ámbitos descritos en el artículo anterior.

Artículo 3.º.–Vigencia, duración y denuncia: El presente Convenio tendrá una duración de seis años; y concretamente desde el día 1.º de enero de 2011 al día 31 de diciembre de 2016, surtiendo efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2011.

Las partes acuerdan que las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 2017 den comienzo durante la primera quincena de enero de dicho año, al objeto de que exista la menor reactividad posible.

Denuncia: Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2017 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad.

Capítulo 2.–Cláusula de empleo

Artículo 4.º.–Contratación.–

Todas las personas que presten sus servicios en el sector deberán causar alta en la Seguridad Social desde el primer día de su incorporación a la empresa, y su contratación se ajustará a las normas legalmente establecidas, vigentes en cada momento, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas entregarán copia de los contratos de trabajo a los representantes sindicales en los términos establecidos legalmente.

Todas las empresas vienen obligadas a entregar al trabajador/a fotocopia del justificante del parte de alta en la Seguridad Social en un plazo de 15 días a partir del ingreso en el trabajo, a petición del interesado/a.

La empresa, previa petición, entregará trimestralmente a la representación legal de sus trabajadores/as una relación con el número de contratos celebrados por tiempo determinado en dicho periodo, sea cual sea la modalidad legal a la que se acojan, especificando el nombre y apellidos de los trabajadores contratados, el tiempo de duración del contrato y la fecha de inicio y finalización del mismo.

La contratación del personal deberá hacerse siempre por escrito.

Artículo 5. – Modalidades de contratación. –

A) Contrato en prácticas. – Se regirá por lo dispuesto en el ALEH y subsidiariamente por los dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o legislación que lo desarrolle.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas de acuerdo con el Real Decreto 488/98 de 27 de marzo, no podrá ser inferior a las retribuciones establecidas en este convenio para las categorías que desarrollen tareas iguales a las designadas en dichos contratos en prácticas. Todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato.

Las vacaciones, permisos, libranzas semanales y cualquier mejora o ventaja que disfruten los trabajadores fijos de la empresa contratante, se aplicarán a los trabajadores en prácticas.

B) Contrato para la formación y el aprendizaje. – Se regirá por lo dispuesto en el ALEH y subsidiariamente por lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o legislación que lo desarrolle.

B1. – La retribución del trabajador/a contratado/a, no podrá ser inferior al 80% para el primer año y del 90% para el segundo año y tercer año, del salario correspondiente al salario de ayudante de su área funcional y grupo establecido en el convenio en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al trabajo efectivo.

C) Contratos de duración determinada. –

1. – El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 letra b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses.

2. – En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de nueve meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes trabajado.

Artículo 6.º – Conversión de contratos temporales en indefinidos. – Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento

Artículo 7.º – Trabajos discontinuos. – Todo trabajador/a que realice trabajos discontinuos, tendrá preferencia para cubrir los puestos que queden vacantes en la empresa respecto a las personas que no hayan trabajado en la misma.

Artículo 8. – Acceso y mantenimiento del puesto de trabajo. –

1. – El ingreso de las trabajadoras y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales y especiales sobre la colocación vigentes en cada momento

2. – Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3. – Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del colectivo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Capítulo 3. – Retribuciones

Artículo 9.º – Incremento y revisión salarial: el incremento que se pacta es el que sigue:

- Años 2011-2014- congelación salarial 0%
- Año 2015- El incremento que se pacta sobre todos los conceptos económicos para el año 2015 desde su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, es del 1,5%, resultando de ello las tablas salariales que se especifican en el anexo, es decir, sin carácter retroactivo.

• Año 2016- El incremento que se pacta sobre todos los conceptos económicos para el año 2016 es del 1,5%, resultando de ello las tablas salariales que se especifican en el anexo. Este incremento se aplicará exclusivamente a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Clausula de revisión: Al finalizar el año 2015, y una vez conocidos el IPC real correspondientes a dicho año, mediante la constatación de tales datos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), se realizará, si procediera, una revisión salarial de las tablas que figuran en el anexo, y demás conceptos económicos, de forma automática y retroactiva con efectos desde 1 de enero de 2015 sobre el exceso del 1,50% al IPC real. Para el año 2016 la revisión se llevará a cabo, igualmente, de forma automática y retroactiva, si procediera, aplicando la diferencia en exceso entre el 1,50% al IPC final del año 2016. Las revisiones se efectuarán tomando como referencia los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2014 si procediera revisión en el año 2015 y los vigentes al 31 de diciembre de 2015 si procediera revisión en el año 2016.

Dada la difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, es por lo que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio (2015 y 2016) la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el apartado anterior del presente convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el Índice de Precios al Consumo resultante a 31 de diciembre de 2015 y 2016 respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el Índice de Precios al Consumo durante los años de vigencia del Convenio, no serán tomados en consideración.

Artículo 10.º.-Plus de asistencia.-Se abonará como plus de asistencia a todos los trabajadores/as, sea cual sea la actividad en la empresa, por día de asistencia efectiva al trabajo, la cantidad de 4,24 € para el año 2015 y 4,30 € para el año 2016. Este incremento se aplicará exclusivamente a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Artículo 11.º.-Gratificaciones extraordinarias.-Para todo el personal afectado por el presente Convenio, regirán las siguientes gratificaciones:

- a) Navidad.-30 días de salario garantizado más antigüedad, ahora llamada "plus ad personam". Fecha de devengo: 15 de diciembre.
- b) Julio.-30 días de salario garantizado más antigüedad, ahora llamada "plus ad personam". Fecha de devengo: 15 de julio.
- c) Septiembre.-30 días de salario garantizado más antigüedad, ahora llamada "plus ad personam". Fecha de devengo: 1 de octubre.

Artículo 12.º.-Manutención.-Los/las trabajadores/as que presten sus servicios en establecimientos con comedor abierto al público, según la normativa turística en vigor, tendrán derecho como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención o un complemento mensual de 21,79 € para el año 2015 y 22,12 € para el año 2016. Este incremento se aplicará exclusivamente a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

La comida será digna y única para todos.

Artículo 13.º.-Plus "ad personam".

Las cantidades que el personal afectado por el presente Convenio venían percibiendo en concepto de antigüedad, más el devengo de la parte proporcional de los tramos de antigüedad generados hasta la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, se convertirán a partir de la citada fecha en un complemento personal consolidado, denominado "Plus ad personam", no participando desde esa fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible, ni compensable.

Artículo 14.º.-Premio de vinculación en la empresa.-Los/as trabajadores/as que lleven prestando servicio en la misma empresa un mínimo de quince años consecutivos y causen baja por cualquier causa, excepto por despido procedente, tendrán derecho a disfrutar por este concepto dos meses de vacaciones retribuidas según salario que le corresponda además de la antigüedad, ahora denominado "Plus ad personam" y un mes más de vacaciones en las mismas condiciones por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

En el supuesto de que por cualquier motivo no se disfrutase dicho premio antes del cese, se abonará el mismo junto a la correspondiente liquidación final.

Artículo 15.º.-Garantías personales: Se respetarán las situaciones que se consideren más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y que hubieren sido pactadas con anterioridad al mismo o que en lo sucesivo se pacten.

Para todos/as los/las trabajadores/as afectados/as por este Convenio, y en situación de alta en la empresa, se fija un salario bruto mínimo anual de 15.209,90 € para el año 2015 y de 15.438,05 € para el año 2016, que se percibirá en proporción al tiempo trabajado y siempre que no exista alguna disposición de rango superior en contra. Este incremento se aplicará exclusivamente a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 16.º.–Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En este punto se estará a lo dispuesto en el Art 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente en cada momento.

Capítulo 4.–Clasificación profesional y promoción en el trabajo.

Artículo 17.º.–Ascensos.–Cuando en una empresa quede vacante algún puesto de trabajo, estos, deberán de cubrirse con personal de los grupos inferiores, siempre que demuestren su capacidad para desempeñar las funciones de la categoría de que se trate.

La capacidad será evaluada conjuntamente por los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 18.º.–Formación.–Con el fin de facilitar la formación de los trabajadores/as, estos/as de mutuo acuerdo con la empresa podrán asistir a cursos que se impartan por Organismos públicos o Escuelas Profesionales, relativos al perfeccionamiento de los conocimientos propios de su categoría profesional, siempre que redunden en un mejor aprovechamiento.

El tiempo de duración del curso tendrá la consideración de trabajo retribuido.

Capítulo 5.–Tiempo de trabajo.

Artículo 19.º.–Jornada de trabajo: La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.790 horas de trabajo efectivas en cómputo anual. Para su equivalencia en cómputo semanal, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, que fija dicha jornada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de al menos dos horas de duración.

Artículo 20.º.–Horas extraordinarias y nocturnas.–

1.–Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 19 del presente Convenio. La hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con al menos un incremento del 62 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o se compensará por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

Para el cálculo de las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Precio hora extraordinaria: } \frac{[(\text{Salario Base} + \text{"Plus ad personam"}) \times 15] + (\text{plus Asistencia mes} + \text{plus manutención mes}) \times 11}{\text{Dividido todo ello entre las hras anuales (1790)}}$$

Dividido todo ello entre las hras anuales (1790)

Y el resultado multiplicado por 1.62

2.–El número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y a ochenta al año.

3.–No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4.–La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

5.–La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

6.–Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno.

En cualquier caso, las horas nocturnas realizadas entre las 22.00 horas y las 6.00 horas de la madrugada se retribuirán con un incremento del 25% sobre el salario base.

Salario base x 25%

Artículo 21.–Descanso diario: Los trabajadores/as que realicen una jornada normal de forma continuada, dispondrán de un período de descanso diario de al menos 30 minutos. Dicho período se retribuirá como trabajo y se computará como parte de la jornada laboral a todos los efectos.

Artículo 22.–Descanso semanal: Todos los trabajadores/as afectados por este convenio, tendrán derecho a dos jornadas ininterrumpidas de descanso semanal.

Artículo 23.º.–Permisos retribuidos: El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se detallan:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Cuatro días por el nacimiento de hijo/a y tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado.

C) Dos días por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, 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.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este convenio.

F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

G) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

H) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado J) de este artículo.

L) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

J) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados G, H e I de este artículo, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario/a con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados G, H e I de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

K) Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados/as. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos/as, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

L) Por boda de hijos/as, padres, hermanos/as, hermanos/as políticos, primera comunión y bautizo de hijos/as, nietos/as, o acto similar según la religión, 1 día.

M) Para concurrir a exámenes en centro de formación académica, profesional y social, el tiempo necesario que precise el trabajador/a, siendo retribuidos los 10 primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.

En los casos previstos en los apartados b), l) y m), estos permisos se incrementarán en las siguientes escalas:

- Un día más, si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de la provincia.
- Dos días más, si se produce en las provincias limítrofes.
- Tres días más, si se produce en el resto de España.

N) Previa solicitud con un mínimo de siete días de antelación, el trabajador/a podrá destinar un día al año para asuntos personales.

Ñ) El tiempo necesario para acudir al médico.

Artículo 24.º.-Vacaciones: Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas al año. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Si dentro de los treinta y un días naturales de vacaciones, coincidiera alguno de los festivos, se computará aparte.

Artículo 25.º.—Días festivos trabajados: Los días festivos no recuperables y trabajados podrán ser acumulados y disfrutados entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. Se tendrá en cuenta los días de descanso que corresponderían al período de disfrute y que se establecen en dos días más o su parte proporcional.

Si no existiera acuerdo, se disfrutarán en el período de 15 días anteriores o posteriores a la fecha del festivo, salvo pacto en contrario.

Capítulo 6.—Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 26.—Principio de igualdad: Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 27.—Principio de no discriminación: Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 28.—Planes de igualdad: Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento.

Artículo 29.º.—Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento.

Artículo 30.º.—Transparencia en la implantación del plan de igualdad: Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31.º.—Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento.

Capítulo 7.—Modificación y suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 32.º.—Trabajos de categoría superior: Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento

*Artículo 33.º.—Trabajos de categoría inferior.—*Se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente en cada momento

Artículo 34.º.—Excedencia voluntaria: El trabajador/a con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, causando baja definitiva si no solicita el reingreso con una antelación de al menos a 30 días a la fecha del vencimiento.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador/a excedente, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Excedencias especiales: Pasarán a esta situación los trabajadores/as que sean nombrados para cargos políticos o sindicales, cuyo desempeño implique el abandono de sus tareas habituales en la empresa. Esta excedencia comporta la reserva de plaza para el momento en que concluya la situación que la motiva.

Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

*Artículo 35.º.—Enfermedad.—*La ausencia del trabajo derivada de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad común o profesional, no determina la extinción del contrato de trabajo, siempre que la situación de incapacidad se halle debidamente acreditada por la Seguridad Social o por los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de trabajo correspondiente, no sea atribuible al

trabajador/a y no exceda en su duración de los periodos que establece para esta situación el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Si la función que corresponda realizar al trabajador/a durante el tiempo que se encuentre de baja por enfermedad o accidente fuere desempeñada por los compañeros/as del mismo, la empresa estará obligada, siempre que aquel llevara en esta un mínimo de seis meses, a satisfacerle durante un periodo máximo de doce meses, el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de incapacidad temporal por I.T., alcance el cien por cien de la Base de Cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

En el supuesto de que la empresa sustituya al accidentado/a o enfermo/a con un trabajador/a interino, aquella solo estará obligada a satisfacer al enfermo/a o accidentado/a, el complemento a que se refiere el párrafo anterior cuando este llevare a su servicio más de diez años y tan solo a partir del octavo día de baja y durante un mes.

Todo ello sin perjuicio de lo que establezcan otras disposiciones de rango superior que hayan sido dictadas sobre la materia o que se dicten en lo sucesivo.

Capítulo 8.–Régimen disciplinario.

Artículo 36.º.–Régimen disciplinario laboral.–

Aptdo. I.–Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Aptdo. II.–Graduación de las faltas

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Aptdo. III.–Procedimiento sancionador

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Aptdo. IV.–Faltas leves

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Aptdo. V.–Faltas graves

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Aptdo. VI.–Faltas muy graves

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Aptdo. VII.–Clases de sanciones

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Apdo. VIII.–Prescripción

Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Capítulo 9.–Derechos colectivos.

*Artículo 37.º.–Comité de Empresa.–*Es el órgano unitario de representación de los trabajadores/as en la empresa y tiene funciones que viene desarrollando en la actualidad. Recibirá información de la marcha de la empresa económica y financiera, política de inversiones, e intervendrá previamente a los expedientes de crisis, sanciones por faltas muy graves, movilidad de personal y sistema de contratación de personal nuevo. Se les facilitará un local de reuniones en la empresa. Todos/as los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa hasta nueve miembros dispondrán de veinticuatro horas al mes para el ejercicio de sus funciones.

Para el resto de comités de empresa según Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con un mínimo de veinticuatro horas mensuales.

Se podrá hacer uso de dichas horas sindicales a requerimiento del Sindicato y podrán acumularse mensualmente en uno o varios miembros.

*Artículo 38.–Secciones sindicales.–*Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán condicionar el empleo de un trabajador/a o perjudicarlo/a de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, recibir la información que le remita su sindicato y distribuirla, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

En los centros de trabajo en los que no exista Comité de Empresa o cuya plantilla tenga un mínimo de cincuenta trabajadores/as, los tablones de anuncios podrán ser utilizados por aquellas secciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de afiliación, reconociéndose un

Delegado/a de la misma, que poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio que a los miembros del Comité de Empresa y podrán atender a los trabajadores/as en su centro de trabajo o realizar las funciones que su Sindicato le confiera.

Los Delegados/as sindicales representan y defienden los intereses del Sindicato a quien representan y a los afiliados/as del mismo en la empresa, y servirán de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Prevención de Riesgos Laborales, con voz y sin voto. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición el Comité de empresa, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Los Comités de Empresa y/o Delegados/as de Personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 39.º.—Derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.—

1.—El empresario/a entregará a la representación legal de los trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores/as.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario/a, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores/as, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores/as también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Servicio Público de Empleo la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2.—El empresario/a notificará a los representantes legales de los trabajadores/as las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3.—Los representantes de los trabajadores/as deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario/a sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

4.—Los representantes de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5.—El empresario/a, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores/as, o bien que el trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario/a impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

6.–La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores/as fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

7.–Las acciones u omisiones de los empresarios/as contrarias a los derechos de información reconocidos en la presente Ley serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en la Ley citada.

Capítulo 10.–Seguridad y salud laboral.

Artículo 40.º.–Seguridad y salud laboral.–

1.–El personal de las empresas de Hostelería, tendrá derecho a un examen médico anual a cargo de estas.

2.–Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de desarrollar la Protección de la Salud y la Seguridad en el trabajo, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre), y entienden que el derecho de los/las trabajadores/as a desarrollar su trabajo en un medio seguro y saludable que se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la empresa.

3.–A tenor del anterior compromiso, las empresas y los trabajadores/as de las mismas, asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinadas por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento, y en función de las situaciones de riesgo existentes, ambas partes planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

4.–Conforme establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas del Sector, están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

5.–Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los Representantes del Personal en la Empresa o Centro de trabajo y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

6.–El empresario/a procurará la formación necesaria a los/as Delegados/as de Prevención nombrados en la empresa para que puedan ejercer con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.

7.–Las empresas, al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en el feto.

8.–La formación de los/as trabajadores/as, en materia de Prevención de Riesgos, se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo las partes negociadoras de este Convenio, en su condición de representantes de la parte empresarial y social del Sector.

9.–La protección de la maternidad en los términos previstos en el artículo 45.1e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

En el caso de riesgo durante el embarazo, la trabajadora, tendrá derecho a acogerse a las prestaciones económicas que regula artículo 187 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y con cargo exclusivo, en su caso, a la Entidad Gestora.

Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

En el término de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, se constituirá una comisión de Seguridad y Salud laboral, que tendrá carácter paritario (constituido por 4 representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de León y 4 representantes de los trabajadores de las centrales sindicales de UGT y CC OO.

Esta Comisión se dotará de su propio Reglamento y tendrá como funciones la elaboración, desarrollo y promoción de actividades y medidas sobre Prevención de Riesgos en la Hostelería, para su aplicación en las empresas, el diseño, promoción e impartición a los/as trabajadores/as de la Hostelería de cursos sobre Prevención de Riesgos y la formalización de acuerdos y Convenios Sectoriales de colaboración con las Administraciones Públicas y Entidades privadas que desarrollen o promuevan actividades análogas.

Artículo 41.º.—Ropa de trabajo y utillaje: Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa y herramientas de trabajo. Se entenderá como ropa de trabajo el uniforme completo de acuerdo con el trabajo efectuado.

La conservación y limpieza de los uniformes de trabajo correrán a cargo de la empresa. Quedará, excluidos de estos cuidados la chaquetilla blanca, camisa y el pantalón negro.

Se entenderá que son prendas de uso obligatorio, exclusivamente las que facilite la empresa.

Capítulo 11.—Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 42.º.—Comisión Paritaria.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y control del presente Convenio de Hostelería, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes para su aplicación, estará integrada paritariamente por tres representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo y tres por la parte empresarial. Dicha representación es la siguiente:

1.—Por la representación empresarial.—

Doña María Ángeles Luengo Manjón (APEHT)

Don Arturo Franco Castellanos (APEHT)

Don Jaime Quindós Martín-Granizo (FELE)

2.—Por la representación de los trabajadores.—

Don Óscar Cueto Díaz (UGT)

Don Juan Rodríguez Rodríguez (CC OO)

Don María Nieves Fernández Gutiérrez (CC OO)

Asimismo serán miembros natos de esta Comisión, dos representantes por la representación empresarial y un representante por cada sindicato firmante de este Convenio Colectivo (UGT y CC OO).

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1.—Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2.—Realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

3.—Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados/as para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Mixta, eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se retire la misma.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos

regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario.

Todo ello dejando a salvo las competencias atribuidas al V acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería o aquel que le sustituya.

Disposiciones adicional.

Única- Adecuación del presente convenio a las nuevas áreas funcionales y grupos del V ALEH.– Se acuerda por la comisión negociadora la adecuación tan pronto como sea posible.

Sigue:

ANEXO I.-TABLAS SALARIALES:

• TABLAS SALARIALES DEL 1 ENERO 2010 HASTA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA (EXTINGUIDAS POR EL PRESENTE CONVENIO)

Tablas salariales 2010	Lujo y 1ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Grupo Primero			
1º Jefe/a de Cocina	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
1º Jefe/a de Comedor	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
1º Jefe/a de Recepción	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
1º Jefe/a o Contable General	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
1º Encargado/a General de Cafetería	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
Jefe/a de Personal	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
1º Conserje	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
1º Barman o Barwoman (Barras Americanas)	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
Catering:			
Jefe/a de Operaciones	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
Jefes/as de Sala	1.560,87 €	1.436,04 €	1.310,79 €
Grupo Segundo			
2º Jefe/a de Cocina	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
2º Jefe/a de Comedor	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
2º Jefe/a de Recepción	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
Cajero/a	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
Contable	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
2º Barman /Barwoman o 2º Encargado/a Mostrador	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
2º Conserje	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
Conserjes de Noche	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
Repostero/a Jefe/a	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
Encargada/o Gral. o Gobernanta/e 1ª	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
Recepcionista	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
Catering:			
Supervisor/a Jefe/a de Equipo	1.280,19 €	1.162,46 €	1.097,95 €
Grupo Tercero			
Jefe/a de Partida	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Jefe/a de Sector	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Encargado/a de Trabajos (Servicio Técnico)	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Oficial Administrativo/a	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Telefonista de 1ª	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Cocinero/a	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Camarero/a, Barman/Barwoman	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Encargado/a Economato y Bodega	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Bodeguero/a	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Cafetero/a	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Sumiller	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Encargado/a Lencería y Lavadero	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Gobernanta/e de 2ª	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Oficial Repostero/a	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Oficial Mecánico/a o Calefactor/a	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Oficial Ebanista Carpintero/a	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Oficial Jardinero/a	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Interventor/a (a extinguir)	1.227,05 €	1.162,46 €	1.097,94 €
Grupo Cuarto			
Ayudante/a Recepción	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Ayudante/a Cocinero/a, Bodega	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Ayudante/a Economato y Cafeterías	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Ayudante/a de Camarero/a	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Ayudante/a de Conserje	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €

Tablas salariales 2010	Lujo y 1ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Ayudante/a de Repostero/a	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Auxiliar Administrativo/a	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Cajero/a de Comedor	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Telefonista de 2ª	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Vigilante/a de noche	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Portero/a	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Ordenanza de Salón	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Ayudante/a de Dependiente	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Montador/a de Discos (clase única)	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Catering:			
Ayudante/a de Preparación	1.132,24 €	1.065,67 €	999,01 €
Grupo Quinto			
Fregadores / as	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Costureras/os Lencería	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Planchadora/or	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Camarera/o de Habitación	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Pinches	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Lavanderas/os	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Mozo/a de Limpieza	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Mozo/a de Equipajes	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Limpiadoras/es	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Aspirante Administración	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Botones	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Ayudante/a Mecánico o Calefactor	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Ayudante/a Carpintero Ebanista	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Ayudante/a de Jardinero	1.065,67 €	1.032,32 €	999,01 €
Asistencia	4,18 €		
Manutención	21,47 €		
Garantías personales	14.985,12 €		

ANEXO

ESTE INCREMENTO SE APLICARÁ EXCLUSIVAMENTE A PARTIR DE LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL CONVENIO EN EL BOP

Tablas salariales 2015	Lujo y 1ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Grupo Primero			
1º Jefe/a de Cocina	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
1º Jefe/a de Comedor	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
1º Jefe/a de Recepción	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
1º Jefe/a o Contable General	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
1º Encargado/a General de Cafetería	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
Jefe/a de Personal	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
1º Conserje	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
1º Barman o Barwoman (Barras Americanas)	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
Catering:			
Jefe/a de Operaciones	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
Jefes/as de Sala	1.584,28 €	1.457,58 €	1.330,45 €
Grupo Segundo			
2º Jefe/a de Cocina	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
2º Jefe/a de Comedor	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
2º Jefe/a de Recepción	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
Cajero/a	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
Contable	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
2º Barman /Barwoman o 2º Encargado/a Mostrador	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
2º Conserje	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
Conserjes de Noche	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
Repostero/a Jefe/a	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
Encargada/o Gral. o Gobernanta/e 1ª	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
Recepcionista	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
Catering:			
Supervisor/a Jefe/a de Equipo	1.299,39 €	1.179,90 €	1.114,42 €
Grupo Tercero			
Jefe/a de Partida	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Jefe/a de Sector	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Encargado/a de Trabajos (Servicio Técnico)	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Oficial Administrativo/a	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Telefonista de 1ª	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Cocinero/a	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Camarero/a, Barman/Barwoman	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Encargado/a Economato y Bodega	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Bodeguero/a	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Cafetero/a	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Sumiller	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Encargado/a Lencería y Lavadero	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Gobernanta/e de 2ª	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Oficial Repostero/a	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Oficial Mecánico/a o Calefactor/a	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Oficial Ebanista Carpintero/a	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Oficial Jardinero/a	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Interventor/a (a extinguir)	1.245,46 €	1.179,90 €	1.114,41 €
Grupo Cuarto			
Ayudante/a Recepción	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Ayudante/a Cocinero/a, Bodega	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Ayudante/a Economato y Cafeterías	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Ayudante/a de Camarero/a	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Ayudante/a de Conserje	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €

Tablas salariales 2015	Lujo y 1ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Ayudante/a de Repostero/a	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Auxiliar Administrativo/a	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Cajero/a de Comedor	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Telefonista de 2ª	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Vigilante/a de noche	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Portero/a	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Ordenanza de Salón	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Ayudante/a de Dependiente	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Montador/a de Discos (clase única)	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Catering:			
Ayudante/a de Preparación	1.149,22 €	1.081,66 €	1.014,00 €
Grupo Quinto			
Fregadores / as	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Costureras/os Lencería	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Planchadora/or	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Camarera/o de Habitación	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Pinches	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Lavanderas/os	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Mozo/a de Limpieza	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Mozo/a de Equipajes	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Limpiadoras/es	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Aspirante Administración	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Botones	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Ayudante/a Mecánico o Calefactor	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Ayudante/a Carpintero Ebanista	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Ayudante/a de Jardinero	1.081,66 €	1.047,80 €	1.014,00 €
Asistencia	4,24 €		
Manutención	21,79 €		
Garantías personales	15.209,90 €		

ESTE INCREMENTO SE APLICARÁ EXCLUSIVAMENTE A PARTIR DE LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL CONVENIO EN EL BOP

Tablas salariales 2016	Lujo y 1ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Grupo Primero			
1º Jefe/a de Cocina	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
1º Jefe/a de Comedor	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
1º Jefe/a de Recepción	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
1º Jefe/a o Contable General	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
1º Encargado/a General de Cafetería	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
Jefe/a de Personal	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
1º Conserje	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
1º Barman o Barwoman(Barras Americanas)	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
Catering:			
Jefe/a de Operaciones	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
Jefes/as de Sala	1.608,04 €	1.479,44 €	1.350,41 €
Grupo Segundo			
2º Jefe/a de Cocina	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
2º Jefe/a de Comedor	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
2º Jefe/a de Recepción	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
Cajero/a	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
Contable	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
2º Barman /Barwoman o 2º Encargado/a Mostrador	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
2º Conserje	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
Conserjes de Noche	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
Repostero/a Jefe/a	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
Encargada/o Gral. o Gobernanta/e 1ª	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
Recepcionista	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
Catering:			
Supervisor/a Jefe/a de Equipo	1.318,88 €	1.197,60 €	1.131,14 €
Grupo Tercero			
Jefe/a de Partida	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Jefe/a de Sector	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Encargado/a de Trabajos (Servicio Técnico)	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Oficial Administrativo/a	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Telefonista de 1ª	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Cocinero/a	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Camarero/a, Barman/Barwoman	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Encargado/a Economato y Bodega	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Bodeguero/a	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Cafetero/a	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Sumiller	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Encargado/a Lencería y Lavadero	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Gobernanta/e de 2ª	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Oficial Repostero/a	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Oficial Mecánico/a o Calefactor/a	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Oficial Ebanista Carpintero/a	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Oficial Jardinero/a	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Interventor/a (a extinguir)	1.264,14 €	1.197,60 €	1.131,13 €
Grupo Cuarto			
Ayudante/a Recepción	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Ayudante/a Cocinero/a, Bodega	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Ayudante/a Economato y Cafeterías	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Ayudante/a de Camarero/a	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Ayudante/a de Conserje	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Ayudante/a de Repostero/a	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €

Tablas salariales 2016	Lujo y 1ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Auxiliar Administrativo/a	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Cajero/a de Comedor	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Telefonista de 2ª	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Vigilante/a de noche	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Portero/a	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Ordenanza de Salón	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Ayudante/a de Dependiente	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Montador/a de Discos (clase única)	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Catering:			
Ayudante/a de Preparación	1.166,46 €	1.097,88 €	1.029,21 €
Grupo Quinto			
Fregadores / as	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Costureras/os Lencería	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Planchadora/or	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Camarera/o de Habitación	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Pinches	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Lavanderas/os	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Mozo/a de Limpieza	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Mozo/a de Equipajes	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Limpiadoras/es	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Aspirante Administración	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Botones (Mayores de 18 años)	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Ayudante/a Mecánico o Calefactor	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Ayudante/a Carpintero Ebanista	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Ayudante/a de Jardinero	1.097,88 €	1.063,52 €	1.029,21 €
Asistencia	4,30 €		
Manutención	22,12 €		
Garantías personales	15.438,05 €		

10771