

**CONVENIO**

**PROVINCIAL DE**

**HOSTELERIA DE**

**LAS PALMAS**

**2008 – 2011**

## **RESUMEN AVANCES NUEVO CONVENIO DE HOSTELERIA**

- **Vigencia del Convenio.- Cuatro Años.**
- **Revisión Salarial:**
  - 2008 - 2009.- 3'5% con revisión sobre el I.P.C. real.
  - 2010 – 2011.- 2'5% con revisión sobre el I.P.C. real salvo que este sea inferior al 3'5% en cuyo caso se garantiza el 3'5% a final de año con el máximo del I.P.C. real + 0'5%.
  - Ascenso progresivo de las Lenceras y los Jardineros al Grupo IV.
- **Establecer el Acuerdo de Empleo Fijo de Marzo de 2006 en el nuevo Convenio regulando el contrato fijo discontinuo que tenga una actividad mínima de diez meses en los hoteleros y nueve en los extrahoteleros, estableciendo el periodo de desempleo de forma ininterrumpida y la acumulación al mismo de las vacaciones anuales del trabajador/a.**
- **Establecer la obligación por parte de las subcontratas que presten servicio en las empresas de hostelería de aplicar el Convenio de Hostelería y la tabla salarial de la empresa a su personal.**
- **Establecer en el propio Convenio el descanso de doce horas entre jornadas estableciendo la obligatoriedad de las empresas de negociar las oportunas compensaciones con el Comité de empresa del descanso inferior hasta diez horas en aplicación del R.D. de jornadas especiales en hostelería.**
- **Establecer el máximo de dos turnos partidos no regulado en el actual Convenio y la jornada continuada para el personal de administración.**
- **Establecer el ámbito funcional y el periodo de prueba del ALEH.**
- **Eliminar los límites para trabajar en la isla al personal que solicite excedencia en la empresa.**
- **Constituir la Comisión Paritaria de Igualdad y Prevención del Acoso Moral y Sexual con las materias a incluir en los Planes de Igualdad y con la acumulación del periodo de lactancia al periodo de maternidad y/o vacaciones.**
- **Constituir la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral estableciendo la obligatoriedad por parte de las empresas de las Evaluaciones de Ergonomía, Ritmos de Trabajo y Psicosocial en todos los departamentos, regulando los Servicios de Prevención Mancomunados.**
- **Establecer y regular los permisos de formación de los cursos realizados por el personal.**
- **Obligación de entrega por parte de las empresas a la Representación Legal de los Trabajadores copia de los TC1 y TC2 como instrumento básico para el control del empleo y la contratación en la empresa y los salarios del personal.**
- **Establecer la negociación durante la vigencia del Convenio de la adaptación de las Categorías Profesionales del Convenio con las del Acuerdo Laboral Estatal y la inclusión en la Clasificación de empresas de las empresas incluidas en el ALEH y no en el Convenio, como por ejemplo las Colectividades.**
- **Modificar, eliminar y aclarar los artículos del Convenio que han sido interpretados por la Comisión Paritaria o cuya redacción es contraria a la Legislación Laboral vigente o carecen de contenido en la actualidad.**

## **TITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1. AMBITO FUNCIONAL.**

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

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

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

**Se respetarán los contratos que estén en vigor al momento de publicarse el presente Convenio Colectivo hasta que los mismos finalicen y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2010**

### **ARTICULO 2. AMBITO PERSONAL.**

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

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

### **ARTICULO 3.- AMBITO TERRITORIAL.**

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

### **ARTÍCULO 4. AMBITO TEMPORAL. –**

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, **a partir del primero de enero de 2008, en los términos que en él se establece, y hasta el 31 de diciembre de 2011.**

Las partes acuerdan la denuncia automática del convenio, de forma que si llegado el término previsto para su finalización, no hubiera mediado aquélla por ninguna de las partes firmantes del mismo, quedará vigente el contenido normativo hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

## **ARTÍCULO 5. REVISIÓN SALARIAL.**

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

1º) Para los años 2.008 y 2009 se incrementarán los salarios un 3,50%, con cláusula de revisión, que garantice el IPC real, al final de cada año.

2º) Para los años 2010 y 2011 los salarios se incrementarán en el IPC previsto más 0,5%, con el tope del 3,5%, aplicándose las siguientes reglas:

1. Si el IPC al final del año es igual o superior al 3,5% se garantiza el IPC real.
2. Si el IPC al final del año es inferior al 3,5%, se garantiza el IPC real más un 0,5%, con el tope de 3,5%.

3º) Los incrementos anteriormente establecidos se abonarán con efectos del primero de enero de los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

4º) Para los años 2010 y 2011, en caso de que la suma del IPC REAL más el incremento porcentual fijado resultare inferior al incremento salarial efectuado por las empresas a principio de cada una de estas anualidades, las empresas deducirán la diferencia en el incremento salarial a que vienen obligadas en la anualidad siguiente, todo ello con el objeto de garantizar exclusivamente el IPC REAL, más el incremento porcentual acordado.

Para el Complemento por Extinción del Porcentaje de Servicio, regulado en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo, la revisión será anual, y sólo en base al IPC previsto.

## **ARTICULO 6.- COMPENSACION Y ABSORCIONES.**

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

## **ARTICULO 7.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.**

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

## **ARTICULO 8.- PÚBLICIDAD.**

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

## **TITULO II.- CONDICIONES ECONOMICAS.**

### **ARTICULO 9.- CLASIFICACION DE LAS EMPRESAS Y NIVELES DE PERSONAL.**

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

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

Toda vez que está en trámite por el Gobierno de Canarias un Proyecto de normativa de nueva regulación para el sector de Restauración, con la previsible extinción de las actuales categorías de establecimientos, los firmantes del presente convenio pactan que si durante la vigencia del mismo entrara en vigor dicha Normativa legal, la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo procederá a adaptar su actual sistema de calificación a la nueva situación.

2.- Los niveles de personal se recogen en el anexo III del presente convenio.

3.- La Comisión Negociadora del presente convenio, integrada por las organizaciones patronales y sindicales firmantes del mismo, se reunirá con objeto de establecer a lo largo de su vigencia la adaptación de las categorías profesionales establecidas en su anexo III con las categorías profesionales establecidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, (ALEH), y respetando siempre la vigente estructura salarial y extrasalarial.

Así mismo, durante los dos primeros años de vigencia del convenio la Comisión Negociadora, establecerá el encuadramiento de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, (Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería).

### **ARTICULO 10.- CONDICIONES ECONOMICAS.**

Las condiciones económicas del presente convenio serán las recogidas en el anexo I del mismo, dentro de las tablas salariales, así como en los conceptos que figuran dentro del presente convenio como anexo número IV.

El incremento salarial y la cláusula de revisión para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, serán los que se determinan en el artículo cinco del presente convenio.

La comisión negociadora del presente convenio se reunirá en el plazo máximo de treinta días desde la publicación por el I.N.E. del I.P.C. de cada año con objeto de establecer las tablas definitivas de cada año y los atrasos que pudieran derivarse por la aplicación del I,P,C. final.

#### **ARTICULO 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Las empresas abonaran al personal a su servicio una gratificación extraordinaria los días 1 de julio y 22 de diciembre (navidad) en la cuantía, cada una de ellos, de una mensualidad sobre los salarios brutos garantizados que figuran en el anexo I de este convenio colectivo, incrementado con el importe resultante por antigüedad, si ello fuese posible y tuviera derecho el trabajador a ello, de conformidad con lo establecido en el artículo número 15 del presente convenio.

Estas pagas son las que se refiere el artículo 31.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### **ARTICULO 12. MANUTENCIÓN.**

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

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

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

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

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

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

### **ARTICULO 13. PLUS DE DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.**

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

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

### **ARTÍCULO 14. UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO.**

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

2. En lo concerniente al calzado, las empresas lo deberán proporcionar a sus trabajadores, siempre que exijan un determinado modelo o color, pudiendo éstas optar por su compensación en metálico. A tal finalidad se establece como compensación económica, **para el año 2008**, la cuantía anual de **46'72 €** para el calzado de piel o similar y de **35'04 €** en caso de calzado de lona o similar. El pago de estas cantidades se prorratearán en doce meses, en caso de que le empresa decidiera optar por compensar económicamente, en el bien entendido de que, en este caso, los trabajadores deberán aportar la citada prenda.

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

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

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

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

### **ARTÍCULO 15. PROMOCIÓN ECONÓMICA.**

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

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

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

4. Con objeto de obtener la promoción económica de los trabajadores y las trabajadoras por su permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, y en sustitución por la congelación de la antigüedad, a que se refieren los número anteriores, el trabajador que cause baja en la empresa, por cese voluntario, o por cualquier otra causa, a excepción de despido declarado procedente o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades, se le abonará el importe de las pagas en la cuantía que tiene establecido el Convenio Colectivo en sus tablas salariales, según la siguiente escala:

Entre 16 y 18 años de antigüedad. - 3 mensualidades de convenio.  
Entre 19 y 21 años de antigüedad. – 4 mensualidades de convenio.  
Entre 22 y 24 años de antigüedad. – 5 mensualidades de convenio.  
A partir de 25 años de antigüedad. – 6 mensualidades de convenio.

#### **ARTÍCULO 16. - BOLSA DE VACACIONES.**

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

1º. No se aplicara antigüedad de clase alguna.

2º. El tope para el año **2008** será el establecido en el ANEXO IV al presente Convenio.

3º. Para los años **2009, 2010 y 2011** le será de aplicación el aumento y revisión establecido en el artículo 5 del presente convenio.

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

#### **ARTICULO 17.- PAGO DE SALARIOS.**

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

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

#### **ARTICULO 18.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.**

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

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

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

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

#### **ARTICULO 19.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO.**

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

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

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

#### **ARTICULO 20.- SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE.**

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

2.- Igualmente este seguro cotizará al trabajador o trabajadora idéntico capital, por una sola vez y con independencia de las prestaciones de la seguridad social, en caso de ser declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, así como gran invalidez, tanto por enfermedad como por accidente.

3.- El devengo del derecho al percibo del capital garantizado por la póliza, regulado en el presente artículo, llevará consigo para ese caso, la exclusión automática de la obligación de satisfacer el pago de las mensualidades de convenio contenidas en el artículo 15 del presente convenio colectivo.

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

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

#### **ARTICULO 21.- TRANSPORTE.**

En aquellas empresas donde los trabajadores y las trabajadoras vengan disfrutando de transporte mediante guagua propiedad o contratada por la empresa, se conservará esta condición, no pudiéndose sustituir por voluntad unilateral de la empresa mediante compensación económica.

En aquellos casos que se pacte de común acuerdo la sustitución en metálico, esta no será inferior a la tarifa en vigor de los transportes regulares.

Esta compensación económica no será absorbible ni compensable.

#### **ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTO POR EXTINCIÓN DEL PORCENTAJE DE SERVICIO.**

Una vez regularizado este complemento, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas, para el periodo de 1997-1999, sólo los trabajadores que hubieran consolidado su percepción, lo seguirán cobrando hasta la extinción de su contrato laboral, cuya cuantía se actualizara anualmente, en base al I.P.C. previsto.

#### **ARTÍCULO 23.- NOCTURNIDAD.**

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.
2. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25% sobre el salario base/hora del trabajador, a partir de las 24.00 horas, quedando sin recargo las dos primeras horas nocturnas.
3. No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores o trabajadoras cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, (conserje de noche, vigilante de noche y resto de categorías específicamente nocturnas, así como todos aquellos puestos de trabajo de los establecimientos de naturaleza nocturna, y que a modo ejemplificativo reciben tal consideración los encuadrables en los grupos 3, 4 y 5 (de funcionamiento nocturno) del Decreto 193/1998, de 22 de octubre, por el que se aprueban los horarios de apertura y cierre de determinadas actividades y espectáculos públicos sometidos a la Ley 1/1998, de 8 de enero, de Régimen Jurídico de los Espectáculos Públicos y Actividades Clasificadas.
4. Se respetarán los acuerdos que, sobre esta materia, tuvieron las empresas con los trabajadores a 31 de diciembre de 2007.

## TITULO III.- JORNADA Y DESCANSOS

### ARTICULO 24.- JORNADA.

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

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

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

### ARTÍCULO 25.- JORNADA DIARIA DE TRABAJO Y DESCANSOS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.- Los días no descansados los podrá coger el trabajador a su criterio dentro de los tres meses siguientes a dichas fechas, sumándosele como compensación cuatro horas de descanso por cada día de descanso que posponga, (exceptuando en Semana Santa, del 22 de Diciembre al 6 de Enero y en el mes de Agosto). En el disfrute de la compensación no podrán coincidir más del 10% del personal del departamento en la solicitud de disfrute de la citada compensación, respetándose en todo momento la preferencia del momento de la solicitud.

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

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

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

## **ARTÍCULO 26.- VACACIONES.**

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

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

Durante las vacaciones el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario

de Convenio más los complementos que tuviere reconocido en esa fecha, incluyendo el “complemento por extinción del porcentaje de servicio”, en su caso, sea o no sustituido por dicha circunstancia. Si fuera sustituido, el sustituto no percibirá el citado complemento en ningún caso.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

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

Aquellas empresas en las que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares de aquellos, siempre que dicho período escolar esté incluido en el cuadro de vacaciones correspondiente al departamento a que pertenezca el trabajador, sin que ello signifique preferencia a favor de los citados trabajadores en la elección de un turno determinado sino, únicamente, a que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares.

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

1º) Acuerdo de los trabajadores afectados.

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

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

El derecho de preferencia estará limitado temporalmente a la vigencia del presente convenio colectivo, excluidas sus eventuales prórrogas, debiéndose respetar, en todo caso, los calendarios de vacaciones ya formalizados y publicados por la empresa para el año 2008.

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

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

## **ARTICULO 27.- FIESTAS NO RECUPERABLES.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para los años 2008, 2009, 2010 y 2011, se considerarán catorce días como fiestas no recuperables, de forma que en caso de que alguna festividad coincidiera con el disfrute de las vacaciones o día libre del productor, el trabajador tendrá derecho a acumularlas al periodo vacacional, o negociar con el empresario el disfrute para otras fechas. De no mediar acuerdo, se acumularán obligatoriamente al período vacacional. Tal derecho no procederá en el caso de que la festividad fuera coincidente con estado de Incapacidad Temporal del trabajador, en caso de que la disfrutara (cuando no coincida con día libre o vacaciones del productor) y también en el caso de aquellas empresas que tuvieran por costumbre cerrar en dichas festividades o el de aquellas otras cuyo personal, de ordinario, disfrute las mismas.

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

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

2. Aquellos trabajadores que no descansaren estos días festivos, podrán acumular el total de ellos al periodo vacacional, o negociar con el empresario el disfrute para otras fechas. En caso de desacuerdo se acumularán obligatoriamente al período vacacional.

3. En el caso de que dichos días se tomasen ininterrumpidamente se acumularán a ellos cuatro días más por descanso semanal, correspondientes a esas dos semanas. Igualmente se hará dicha acumulación aunque el disfrute se fraccione en dos periodos. Cuando un trabajador o trabajadora finalice su contrato eventual se abonará el descanso proporcional correspondiente por cada festivo incluido en su contrato, tal y como establece en el apartado primero del presente artículo.

## **ARTICULO 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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

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

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

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

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

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

#### **TITULO IV.- CONDICIONES SOCIALES.**

##### **ARTICULO 29.- BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

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

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

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

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

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

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

4. A efectos del apartado 3º) del número 1, del presente artículo, se entenderá por misma contingencia a aquellos procesos por Incapacidad Temporal que tengan origen en causas de igual naturaleza. Se considerarán causas de la misma naturaleza aquellas que tengan origen, de forma indistinta, en accidente no laboral o enfermedad común (contingencias comunes).

### **ARTÍCULO 30. - LICENCIAS.**

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

1. Por matrimonio del trabajador: 16 días.
2. Por nacimiento de hijo: 5 días si es en la isla, 6 días si es en otro lugar. Si el alumbramiento llevase consigo una intervención quirúrgica, tal como cesárea u otra de igual o superior importancia a los anteriores días de licencia podrá acumular en cada caso, los cuatro días a que se refiere el número 7 del presente artículo.
3. Por fallecimiento del cónyuge: 7 días, y padres, hijos o hermanos 5 días.
4. Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos: 2 días. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

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

5. Un día en caso de bautizo o primera comunión de hijo.
6. Por matrimonio de hijos o hermanos: 2 días si es en la isla, 3 días si es en otra isla canaria, 4 días si es fuera de canarias.
7. Por enfermedad de carácter grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización, **al menos por veinticuatro horas**, del cónyuge, hijos o personas a su cargo: 4 días.
8. Por cambio de domicilio con o sin cambio de mobiliario respectivamente: 3 o 1 días.
9. Un día para poder asistir al entierro de primos, tíos y sobrinos.
10. A los efectos de licencias retribuidas, se equipara al matrimonio las parejas de hecho. El alcance y significado del término “pareja de hecho” será el acuñado por nuestro ordenamiento jurídico.

### **ARTICULO 31.- MATERNIDAD.**

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

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

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

- a) la reducción de su jornada en una hora, pudiendo entrar en su puesto de trabajo una hora después o salir del mismo una hora antes.
- b) El permiso de lactancia se podrá acumular, a opción de la trabajadora, al periodo de maternidad, a la finalización del mismo.**
- c) Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si ambos trabajan.

### **ARTICULO 32- LICENCIAS POR ESTUDIOS Y FORMACION PROFESIONAL.**

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

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

### **ARTÍCULO 33.- EXCEDENCIAS.**

#### **Excedencias voluntarias:**

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

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

#### **Excedencias especiales:**

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

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

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

## **ARTÍCULO 34.- JUBILACIÓN FORZOSA DEL TRABAJADOR A LOS 65 AÑOS.**

Se establece la jubilación forzosa del trabajador y consiguiente extinción del contrato de trabajo al cumplir los 65 años de edad, siempre que haya cubierto el período de carencia necesario y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista hará operativa de forma automática y por sí misma la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

La empresa y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplidos los 65 años de edad, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso, respectivamente. Este artículo se pacta de conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad de jubilación y con fundamento en el pacto de estabilidad de empleo contenido en el artículo 35 de este Convenio Colectivo.

## **TITULO V.- CONTRATACION, EMPLEO FIJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

### **ARTÍCULO 35. CONTRATACIÓN Y EMPLEO FIJO.**

#### **A) Contratos temporales para atender circunstancias de mercado.-**

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

La duración máxima se puede alcanzar a través de exclusivamente una prórroga. La empresa no podrá contratar al mismo trabajador hasta que transcurra íntegramente el citado periodo de referencia. Es decir, en el plazo de tiempo transcurrido entre la finalización del contrato y el periodo máximo de dieciséis meses. Del mismo modo, aquellos contratos eventuales que sean sometidos a más de una prórroga se entenderán hechos en fraude de ley.

Las partes manifiestan expresamente que el pacto de duración máxima de tales contratos se ajusta al carácter del trabajo en el sector y en el ámbito territorial del convenio. Pactan expresamente que se entenderá causa válida para que las empresas puedan contratar bajo esta fórmula, además de

cualquiera otra que pudiera acontecer, el hecho de que el establecimiento hotelero o centro de que se trate, disponga de información y razonablemente prevea que va a tener una ocupación del sesenta por ciento (60%) de su capacidad. Si la realidad no llegase a configurar estas expectativas, los contratos suscritos conservarán su naturaleza y duración.

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

B).- Empleo Fijo.- Las empresas hoteleras vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje de plantilla fija, incluidos los fijos discontinuos, a partir del 1 de Julio de 2.008, en proporción a la media del año anterior, según la siguiente escala:

De 1 a 10 trabajadores: 20 por ciento

De 11 a 30 trabajadores: 50 por ciento

De 31 en adelante: 60 por ciento

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

2.- Los apartamentos turísticos vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje de plantilla fija, incluidos los fijos discontinuos, a partir del 1 de Enero de 2.00.9, en proporción a la media del año anterior, según la siguiente escala:

De 1 a 10 trabajadores: 20 por ciento

De 11 a 50 trabajadores: 35 por ciento

De 51 en adelante: 50 por ciento

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

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

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

que acreditara fehacientemente la imposibilidad para cumplir el porcentaje pactado tendrá un plazo extraordinario e improrrogable de seis meses más para su cumplimiento.

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

6.- El incumplimiento del porcentaje de plantilla fija exigido para las empresas afectadas por el presente Convenio, a partir de la fecha establecida para su cumplimiento, supone la imposibilidad legal de que las mismas hagan uso de la ampliación de los contratos eventuales por circunstancias de la producción por más de seis meses establecida en el artículo 36 del Convenio por lo que, con independencia de mantener la obligación de cumplir el porcentaje de plantilla fija pactado, los contratos ampliados al amparo del presente artículo, sin cumplir el pacto de empleo exigido deberán ser declarados en fraude de ley y, por lo tanto, de carácter indefinido.

7.- De conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 del R.D. 2.720/98 que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la contratación eventual por circunstancias de la producción se establece a partir del 1 de Julio de 2.008 con el presente acuerdo la adecuada relación de la plantilla fija y eventual del sector de la hostelería en la provincia de Las Palmas explica y justifica la eventualidad necesaria en las empresas del sector para atender las necesidades del servicio en base a las fluctuaciones la ocupación hotelera y extrahotelera.

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

### C) Contratos fijos discontinuos.

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

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

C.1.- Contratos fijos discontinuos vigente a la entrada en vigor del presente Convenio.- Se respetarán las condiciones de los contratos fijos discontinuos que estén vigentes en las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando los mismos se ajusten a la legalidad vigente.

C.2.- Conversión de los contratos vigentes en fijos discontinuos.- Si se trata de la conversión de otro contrato anterior, temporal o fijo, que libremente consienta el trabajador en convertirlo en fijo discontinuo, se hará en presencia del comité de empresa o delegados de personal que harán constar su visto bueno, en caso de discrepancia prevalecerá el criterio del trabajador. La transformación de fijos en fijos discontinuos sólo podrán realizarse en un número no superior al 20 % del total de la plantilla de la empresa

C.3.- Empresas en crisis.- En aquellas empresas que se encuentren situación económica de pérdidas, podrá acordarse con la representación legal de los trabajadores, no será de aplicación el límite pactado para el volumen de contratación de fijos discontinuos.

C.4.- Derecho al llamamiento: Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que se inicie su actividad.

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

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

#### D) Otras modalidades de contratación.

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

### **ARTÍCULO 36.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

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

En los supuestos de trabajo de distintas categorías, se observará lo siguiente:

1.- En el caso de que por necesidad de la empresa, el trabajador hubiera de realizar trabajo correspondiente a una categoría profesional superior a la que ostenta, percibirá el salario que corresponda a esta última. Transcurrido el período de tres meses ininterrumpidos o seis alternos dentro de un período de doce meses, el trabajador afectado consolidará el salario superior y la categoría inherente al mismo, salvo que dicha categoría haya sido atribuida a razón de sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente, servicio militar o excedencia.

2.– Cuando los trabajos a realizar correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta el trabajador, este continuará percibiendo el salario que le pertenece en relación a su nivel profesional, no pudiéndose prolongar esta situación por período superior a 45 días.

Tanto en el apartado uno como en el apartado dos la tendrá el trabajador o la trabajadora, no pudiendo ser sancionado en caso de negarse a efectuar trabajos distintos a su categoría profesional.

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

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

### **ARTICULO 37.- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Servicio de Prevención Mancomunados.- Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados en los siguientes supuestos:

- 1) Entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.
- 2) Podrá acordarse igualmente la constitución de servicios de prevención mancomunado entre aquellas empresas sujetas al ámbito funcional a que se refiere el ALEH, siempre y cuando desarrollen su actividad en la misma isla del ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo.
- 3) Así mismo se aplicarán las restantes obligaciones en la normativa que regula los Servicios de Prevención Mancomunados.
- 4) En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado deberán constar las siguientes condiciones mínimas en que el servicio de prevención debe desarrollarse.

1. El Servicio de Prevención Mancomunado deberá asumir como mínimo dos de las especialidades preventivas pudiendo

subcontratar el resto con aquel servicio de prevención ajeno que se acuerde en la Comisión de Seguridad y Salud establecida en el convenio.

2. Las especialidades que se prevé asumir son: Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada.
3. La dotación mínima de personal, instrumentación e instalaciones con los que cuente el servicio de prevención (propio y ajeno) deben cubrir adecuadamente la gestión preventiva de las empresas adscritas al mismo.  
Con este fin se llevará a cabo un seguimiento semestral de la actividad preventiva desarrollada en cada una de las empresas.  
Así mismo, anualmente, y dos meses antes de la fecha de extinción del contrato con el servicio de prevención ajeno, se llevará a cabo una evaluación de la gestión de dicha entidad con el fin de valorar si se renueva su contrato o se extingue el mismo y se contrata a otro servicio de prevención externo.
4. El seguimiento de la gestión preventiva así como la decisión de mantener o sustituir al servicio de prevención ajeno se llevará a cabo a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.
5. Los recursos mínimos para la actividad preventiva por especialidad debe tener en cuenta lo siguiente:

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

- Todo el equipamiento, instrumental y locales sanitarios deberán estar autorizados por la Autoridad sanitaria competente de forma previa al inicio de su actividad.
- Deberá contar con los equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación con los principales riesgos derivados del trabajo en las empresas atendidas y número de trabajadores/as.
- Se planificará anualmente una mejora periódica de la competencia profesional del personal sanitario interviniente a través de la formación continuada en prevención de riesgos y promoción de la salud en el ámbito laboral de este personal.
- Se considera Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por 1 Médico/a del Trabajo o de Empresa y un/a Enfermero/a de empresa, a jornada completa, siendo la asignación de recursos la siguiente:

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

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

## B) Recursos para el resto de las actividades preventivas:

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

- 1 Técnico Superior en Seguridad Laboral
- 1 Técnico Superior en Higiene Industrial
- 1 Técnico Superior en Ergonomía
- 1 Técnico Superior en Psicología Aplicada (con titulación de Licenciado/a en Psicología)

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

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

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

### 5) Se prestará asesoramiento y apoyo en lo relacionado con:

- Análisis de situación de la empresa en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus procedimientos e instrucciones de desarrollo.
- Elaborar la propuesta anual de los Objetivos en la Prevención de Riesgos Laborales.
- Diseño de un método de gestión del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación Inicial de riesgos laborales o revisión y actualización.
- Elaboración de propuesta de medidas preventivas así como del programa anual de acción preventiva mediante el establecimiento de prioridades en su adopción.
- Elaboración de información a proporcionar a los trabajadores/as, en relación con los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención, protección y de emergencias propuestas.
- Identificar la información y formación en PRL requerida por puesto de trabajo y/o actividad, establecer un Plan Anual Formativo y valorar los recursos dedicados a impartir dicha formación.
- Llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de cumplimiento con el "Plan de Acción Preventiva" y con la programación de "Medidas correctoras y preventivas a adoptar", analizar las desviaciones detectadas y en su caso, adoptar las medidas encaminadas a subsanar dichas desviaciones.
- Realizar la investigación de los daños graves o importantes a la seguridad y salud de los trabajadores (investigación de accidentes y de enfermedades profesionales).
- Elaborar la "Memoria Anual del Servicio de Prevención",
- Realizar estudios específicos de Seguridad en el Trabajo.

- Realizar estudios específicos de Higiene Industrial (contaminantes físicos, químicos y biológicos).
- Estudios específicos de Ergonomía.
- Estudios específicos de Psicología Aplicada.
- Planificar las medidas de emergencias.

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

#### ARTICULO 38.- COMISIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **TITULO VII.- COMISION PARITARIA**

### **ARTICULO 39.- CONSTITUCION.**

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

### **ARTICULO 40. COMPOSICIÓN.**

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

Por la parte social: CC.OO.. – 9 miembros

Por la patronal: FEHT. - 5 miembros  
ASOLAN. - 1 miembro  
AETUR. - 1 miembro  
AEHTF. - 1 miembro  
FECAO. - 1 miembro

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

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

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

## **ARTICULO 41. FUNCIONES, PROCEDIMIENTO Y EFICACIA.**

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Las previstas en el artículo en cuanto a la inaplicación del régimen retributivo pactado en los términos previstos en el artículo 49 del presente convenio.
5. Todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo les sean conferidas por las partes.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **TITULO VIII.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES**

### **ARTICULO 42. GARANTIA DEL DERECHO DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA.**

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

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

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

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

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

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

### **ARTICULO 43. - ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES.**

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

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

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

4. El comité de empresa o delegados de personal podrán convocar asambleas siempre y cuando sea necesario y así lo acuerde la mayoría de los miembros de la representación legal de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que no podrán celebrarse más de dos asambleas al mes.

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que la empresa entendiera que dicha hora altera el proceso productivo y rechazara la hora propuesta, los convocantes propondrán un período de cinco horas consecutivas, de entre las cuales la empresa elegirá la que estime conveniente, sin que pueda coincidir con la hora de la comida del personal.

#### **ARTICULO 44.- POSICIÓN DE LOS SINDICATOS Y DE LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS.**

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

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

#### **ARTICULO 45.- GARANTÍA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.**

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

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

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

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

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

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

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

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

De 6 A 49 Trabajadores	:	20 horas
De 50 A 100	“	: 20 horas
De 101 A 250	“	: 25 horas
De 251 A 500	“	: 35 horas
De 501 en adelante	“	: 40 horas

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

#### **ARTICULO 46.- FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Y cualquier otra que la fuera reconocida por la ley.

## **ARTICULO 47.- GARANTÍAS SINDICALES.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.- Las Asambleas y reuniones de las organizaciones sindicales de los trabajadores **y las trabajadoras** en las empresas, a celebrar en el seno de las mismas, se realizarán exclusivamente con la única presencia del empresario o de sus representantes legales.

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

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

## **TITULO IX.- NORMAS SUBSIDIARIAS**

### **ARTICULO 48.- NORMAS SUBSIDIARIAS.**

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

### **ARTICULO 49.- INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO PACTADO**

1.Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años, respecto del año de que se trate o cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

2. Las empresas asociadas a cualquiera de las organizaciones empresariales signatarias del presente Convenio Colectivo que deseen acogerse al sistema de descuelgue o inaplicación salarial deberán acreditar objetiva y fehacientemente al principio de cada año de vigencia la dificultad de su situación económica mediante los elementos de prueba suficientes, entre los cuales debe figurar el informe de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los trabajadores afectados.

Instado el comité de empresa o el conjunto de los trabajadores de la empresa, en su caso, por el empresario, para la emisión del citado informe si aquéllos no lo emitiesen en el plazo de 15 días naturales, el empresario podrá suplirlo mediante la aportación de otro emitido por Auditores de Cuentas.

Una vez dispuesta de la documentación precisa, el empresario dirigirá escrito de petición para aplicación de la presente cláusula de inaplicación retributiva a la representación legal de los trabajadores o a éstos, en defecto de aquélla. Si transcurridos quince días desde la recepción del referido escrito por los trabajadores o sus representantes y no se llegase a acuerdo con la empresa sobre la posibilidad de descuelgue y, en su caso, aumento salarial diferenciado, las partes acuerdan que someterán la cuestión o cuestiones discrepantes a la Comisión Paritaria, aportando toda la documentación y antecedentes que hayan de justificar la petición empresarial y de forma preceptiva un informe de su asociación o federación empresarial expresivo de las dificultades económicas del solicitante.

Analizada la documentación por la Comisión Paritaria, ésta podrá acordar un régimen salarial inferior al pactado o, en su caso, su inaplicación.

La aplicación del incremento que proceda, si bien tendrá efectos retroactivos al primero de enero de cada año, no se aplicará hasta tanto exista acuerdo entre las partes o se dicte la correspondiente resolución.

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

3.- Las empresas no asociadas a alguna de las organizaciones empresariales signatarias del presente convenio que deseen a cogerse al sistema de descuelgue, deberán acreditar objetiva y fehacientemente la dificultad de su situación económica, aportado la documentación y prueba suficiente a la Representación Legal de los Trabajadores o en su ausencia a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa..

En este sentido se considera prueba suficiente que acredita la posibilidad de aplicación de la presente cláusula, la aportación de informe de la representación de legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores y un informe de auditores de Cuentas. En caso de que instado dicho informe por el empresario, éste no fuera emitido en plazo de 15 días naturales por la citada representación legal, el empresario quedará exento de dicha aportación operando el informe de los Auditores de cuentas e sustitución de aquél.

Dicha documentación se hará llegar a la Comisión Paritaria la que tras su análisis podrá acordar un régimen salarial inferior al pactado o, en su caso, su inaplicación.

La aplicación del incremento que proceda, si bien tendrá efectos retroactivos al primero de enero de cada año, no se aplicará hasta tanto exista acuerdo entre las partes o se dicte la correspondiente resolución.

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

#### **ARTICULO 50.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que en el supuesto que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

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

**LENCERAS.** – Las Lenceras, actualmente en cuadradas en el nivel IV bis del Anexo III del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas, pasarán a ser encuadradas en el nivel IV, de la siguiente forma:

1º) En cuanto que las lenceras están equiparadas funcionalmente a las camareras de pisos, ejercerán las mismas funciones que éstas, establecidas en el Acuerdo Laboral para el Sector de Hostelería.

2º) El incremento de nivel se realizará antes del 1 de enero de 2010.

**JARDINEROS.** - Los jardineros, durante la vigencia del convenio, pasarán del nivel V al nivel IV, de la siguiente forma:

1º) El incremento de nivel se realizará de forma escalonada, de tal modo que a 1 de enero de 2010 esté ubicado en el nivel IV BIS y a 1 de enero de 2012, pase a estar encuadrado en el nivel IV.

2º) Funcionalmente los jardineros tienen la consideración de especialistas de mantenimiento y servicios auxiliares, por lo que a efectos de consolidar el nivel IV estarán obligados a asistir a los cursos de formación que desarrolle la empresa para obtener la cualificación establecida para las funciones de su categoría profesional en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, además de las de piscinero y socorrista. El incremento de nivel retributivo se realizará con independencia a la celebración por parte de la empresa de los citados cursos de formación, aunque la negativa a asistir a los citados cursos por parte del trabajador o la trabajadora acreditada por la empresa supondrá la pérdida del derecho al incremento de nivel retributivo pactado.



## ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

<u>2008</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
<u>GRUPO I</u>	1.344'12 €	1.312'91 €	1.251'67 €	1.187'50 €	1.105'56 €
<u>GRUPO II</u>	1.293'65 €	1.232'69 €	1.201'77 €	1.106'47 €	1.042'89 €
<u>GRUPO III</u>	1.230'25 €	1.191'12 €	1.151'90 €	1.073'52 €	1.026'25 €
<u>GRUPO IV</u>	1.163'75 €	1.121'43 €	1.090'86 €	1.050'50 €	991'78 €
<u>GRUPO IV BIS</u>	1.116'93 €	1.088'54 €	1.066'21 €	1.034'01 €	977'58 €
<u>GRUPO V</u>	1.070'12 €	1.055'65 €	1.041'56 €	1.017'50 €	963'37 €
<u>MENOR 18</u>	641'18 €	612'83 €	598'05 €	584'76 €	582'97 €
<u>MANTENEDOR</u>	678'66 €	664'99 €	651'66 €	638'40 €	636'50 €

- Artículo 12.- Manutención: 33'91 €
- Artículo 13.- Plus de Desgaste de Útiles y Herramientas: 5'74 €
- Artículo 14.- Uniforme y Ropa de Trabajo: 9'24 €
- Artículo 16.- Bolsa de Vacaciones: 1.090'04 €
- Artículo 18.- Servicios Extraordinarios:
  - 18 a).- Hoteles 5 \* y Restaurantes 5 Tenedores por servicio 63'07 €
  - 18 a).- Por hora o fracción que exceda de cuatro 8'80 €
  - 18 b).- Hoteles 4 \* y Restaurantes 4 Tenedores por servicio 58'03 €
  - 18 b).- Por hora o fracción que exceda de cuatro 7'58 €
  - 18 c).- Hoteles 4 \* y Restaurantes 4 Tenedores por servicio 52'93 €
  - 18 c).- Por hora o fracción que exceda de cuatro 7'58 €
  - 18 d).- Resto de Hoteles y Restaurantes 46'71 €
  - 18 d).- Por hora o fracción que exceda de nueve 7'58 €
- Artículo 19.- Servicios Extraordinarios de Navidad y Fin de Año.

## CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS

<u>GRUPOS SALARIALES</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
<u>GRUPO I</u>	126'26	100'96	88'31	88'31	88'31
<u>GRUPO II</u>	100'96	75'64	63'08	63'08	63'08
<u>GRUPO III</u>	88'24	69'37	44'31	44'31	44'31
<u>GRUPO IV</u>	50'25	37'64	29'49	29'49	29'49

## **ANEXO II.- CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS**

### **CLASIFICACIÓN PRIMERA**

HOTELES DE 5 ESTRELLAS  
HOTELES - RESIDENCIAS DE 5 ESTRELLAS  
CAFES - BARES DE LUJO  
SALAS DE FIESTA DE LUJO  
RESTAURANTES DE 5 TENEDORES  
SALONES DE BAILE DE LUJO  
TABLAOS FLAMENCOS DE LUJO  
DISCOTECAS DE LUJO  
SALAS DE TE DE LUJO  
ALBERGUES Y PARADORES DE 5 ESTRELLAS  
BARES AMERICANOS DE LUJO  
WHISKERIAS DE LUJO  
CERVECERIAS ESPECIALES  
CHOCOLATERIAS ESPECIALES  
HELADERIAS ESPECIALES

### **CLASIFICACIÓN SEGUNDA**

HOTELES DE 4 ESTRELLAS  
HOTELES RESIDENCIAS DE 4 ESTRELLAS  
HOTELES APARTAMENTOS DE 4 ESTRELLAS  
HOSTALES RESIDENCIAS DE 4 ESTRELLAS  
CAFES-BARES DE PRIMERA CATEGORIA  
CAFETERIAS DE 3 TAZAS  
SALAS DE FIESTA DE PRIMERA CATEGORIA  
APARTAMENTOS TURISTICOS DE 4 LLAVES  
RESTAURANTE DE 4 TENEDORES  
CASINOS DE PRIMERA CATEGORIA  
HOSTALES DE 4 ESTRELLAS  
CATERING  
ALBERGUES Y PARADAORES DE 4 ESTRELLAS

SALAS DE TE DE PRIMERA CATEGORIA  
DISCOTECAS DE PRIMERA CATEGORIA  
TABLAOS FLAMENCOS DE PRIMERA CATEGORIA  
CAMPING DE LUJO  
CERVECERIAS DE PRIMERA CATEGORIA  
CHOCOLATERIAS DE PRIMERA CATEGORIA  
HELADERIAS DE PRIMERA CATEGORIA  
SALONES DE BAILE DE PRIMERA CATEGORIA

### **CLASIFICACIÓN TERCERA**

HOTELES DE 3 ESTRELLAS  
HOTELES APARTAMENTOS DE 3 ESTRELLAS  
RESIDENCIAS APARTAMENTOS DE 3 ESTRELLAS  
APARTAMENTOS TURISTICOS DE 3 LLAVES  
RESTAURANTES DE 3 TENEDORES / CAFES  
CAFES - BARES DE SEGUNDA CATEGORIA  
CAFETERIA DE 2 TAZAS  
SALAS DE FIESTA DE SEGUNDA CATEGORIA  
CASINOS DE SEGUNDA CATEGORIA  
MOTEL DE 3 ESTRELLAS  
CIUDADES DE VACACIONES DE 3 ESTRELLAS  
DISCOTECAS DE SEGUNDA CATEGORIA  
SALAS DE TE DE SEGUNDA CATEGORIA  
TABLAOS FLAMENCOS DE SEGUNDA CATEGORIA  
ALBERGUES Y PARADORES DE 3 ESTRELLAS  
SALONES DE BAILE DE SEGUNDA CATEGORIA  
CAMPING DE PRIMERA CATEGORIA  
CERVECERIAS DE SEGUNDA CATEGORIA  
CHOCOLATERIAS DE SEGUNDA CATEGORIA  
HELADERIAS DE SEGUNDA CATEGORIA  
BILLARES Y SALONES DE RECREO QUE DESPACHAN CONSUMISIONES  
PROPIAS DE CAFES Y BARES

### **CLASIFICACIÓN CUARTA.**

HOTELES DE 2 Y 1 ESTRELLA  
MOTELES DE 2 Y 1 ESTRELLA  
HOTELES APARTAMENTOS DE 2 Y 1 ESTRELLA  
RESTAURANTES DE 2 Y 1 Tenedor  
CAFES - BARES DE TERCERA Y CUARTA CATEGORIA  
APARTAMENTOS DE 2 Y 1 LLAVE  
CAFETERIA DE 1 TAZA  
SALAS DE FIESTA DE TERCERA CATEGORIA  
TABERNAS Y BODEGONES  
CASINOS DE TERCERA Y CUARTA CATEGORIA  
CIUDADES VACACIONALES DE 2 Y 1 ESTRELLA  
ALBERGUES Y PARADORES DE 2 Y 1 ESTRELLA  
CAMPING DE SEGUNDA Y TERCERA CATEGORIA  
CERECERIAS DE TERCERA Y CUARTA CATEGORIA  
CHOCOLATERIAS DE TERCERA Y CUARTA CATEGORIA  
HELADERIAS DE TERCERA Y CUARTA CATEGORIA  
SALAS DE TE DE TERCERA Y CUARTA CATEGORIA  
DISCOTECAS DE TERCERA CATEGORIA  
TABLAOS FLAMENCO DE TERCERA CATEGORIA  
SALONES DE BILLAR DE TERCERA CATEGORIA  
CASAS DE COMIDA  
BILLARES Y SALONES DE RECREO QUE NO DESPACHEN  
CONSUMISIONES PROPIAS DE CAFES Y BARES

### **CLASIFICACIÓN QUINTA**

HOTELES - RESIDENCIAS DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA  
HOSTALES DE 2 Y 1 ESTRELLA  
HOSTALES - RESIDENCIAS DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA  
PENSIONES DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA  
FONDAS, CASAS DE HUESPEDES Y POSADAS  
HOTELES Y CASAS RURALES

## **ANEXO III.- CATEGORIAS O NIVELES DEL PERSONAL**

### **NIVEL I**

JEFE/A DE RECEPCION

CONTABLE GENERAL

JEFE/A DE ADMINISTRACION

JEFE/A DE COCINA

PRIMER JEFE/A DE COMEDOR

JEFE/A DE SALA

PRIMER CONSERJE DE DIA

ENCARGADO/A GENERAL O GOBERNANTE/A DE PRIMERA

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

JEFES/AS DE OPERACIONES EN CATERING

JEFE/A DE SALA EN CATERING

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

TITULADO/A DE GRADO MEDIO O SUPERIOR

PRIMER BARMAN O JEFE DE BARES

JEFE/A DE RELACIONES PÚBLICAS

PROFESOR/A DE EDUCACION FISICA, MASAJISTA, PROFESOR DE TENIS

### **NIVEL II**

SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCION O PRIMER RECEPCIONISTA

CAJERO/A GENERAL

CONTABLE

INTERVENTOR/A

JEFE/A DE RESERVAS

SEGUNDO/A CONSERJE DE DIA

CONSERJE DE NOCHE

SEGUNDO JEFE DE COCINA

REPOSTERO/A JEFE

ENCARGADO/A DE ECONOMATO O BODEGA

SEGUNDO JEFE DE COMEDOR  
MAYORDOMO DE PISOS  
GOBERNANTA DE SEGUNDA  
JEFE/A DE EQUIPO DE CATERING  
SEGUNDO/A ENCARGADO/A DE MOSTRADOR EN CAFETERIA Y EN CAFÉ  
- BAR  
JEFE/A DE COMPRAS  
SEGUNDO/A BARMAN O SEGUNDO JEFE DE BARES  
JEFE/A DE PERSONAL  
SEGUNDO/A JEFE/A DE SALA  
ENCARGADO/A DE TRABAJOS EN APARTAMENTOS  
SEGUNDO JEFE DE RELACIONES PÚBLICAS  
SUPERVISOR DE CATERING  
SEGUNDO ENCARGADO DE TRABAJOS EN HOTELES  
SECRETARIA DE PRIMERA (HABLA Y ESCRIBE EL CASTELLANO Y DOS  
IDIOMAS EXTRANJEROS MÁS, APARTE DE TAQUIMECANOGRAFIA).

### **NIVEL III**

RECEPCIONISTA  
CAJERO DE RECEPCION  
TENEDOR DE CUENTAS DE CLIENTES  
TELEFONISTAS DE PRIMERA  
JEFE DE PARTIDA  
OFICIAL REPOSTERO  
JEFE DE SECTOR EN COMEDOR, BAR Y SALA DE FIESTA  
SUBGOBERNANTA O ENCARGADA DE LIMPIEZA  
ENCARGADO/A DE LENCERIA Y LAVADERO  
SEGUNDO ENCARGADO DE TRABAJOS EN APARTAMENTOS  
ENCARGADO/A DE JARDINEROS  
ENCARGADO/A DE ALMACEN EN CAFETERIA  
CONSERJE

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

MONITORES DE EDUCACION FISICA, DEPORTES Y ANIMACION

SECRETARIO/A DE SEGUNDA

OFICIAL DE CONTABILIDAD

PINCHADISCOS

#### **NIVEL IV**

CAJERO/A DE COMEDOR O BAR

AYUDANTE DE RECEPCION / AYUDANTE DE RESERVAS,

AYUDANTE DE CONSERJERIA

COCINERO/A, CAFETERO/A, BODEGUERO/A

JEFE DE PLATERIA O FREGADOR/A

CAMARERO/A

MECANICO/A

CALEFACTOR/A

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

CARPINTERO/A, EBANISTA

CONDUSTOR/A DE SEGUNDA Y RESTO

AYUDANTE DE SUPERVISION DE CATERING.

DEPENDIENTE/A

AUXILIAR DE CAJA EN CAFETERIA

PLANCHISTA

TAQUILLERO/A

AYUDANTE DE RELACIONES PÚBLICAS

AYUDANTE DE MONITOR EDUCACION FISICA, DEPORTES Y ANIMACION

ENCARGADO/A DE SALA DE BILLARES

PORTERO/A DE SERVICIOS

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

TELEFONISTA DE SEGUNDA

PISCINERO/A

SOCORRISTA

SUMILLER  
OFICIAL DE MANTENIMIENTO  
CAMARERO/A DE PISOS  
ESPECIALISTA TERMAL  
QUIROMASAJISTA  
ESTETICISTA  
HIDROTERAPEUTA

**NIVEL IV BIS**

MOZOS DE HABITACION  
**LENCERAS (Ver disposición Adicional)**

**NIVEL V**

ORDENANZA DE SALÓN  
VIGILANTE DE NOCHE.  
PORTERO DE ACCESO .  
PORTERO/A DE DISCOTECAS Y SALAS DE FIESTAS.  
ASCENSORISTA  
MOZOS/AS DE EQUIPAJES  
AYUDANTES NO INCLUIDOS EN EL NIVEL IV  
MARMITÓN  
PINCHE MAYOR DE 18 AÑOS  
FREGADEROS Y PLATEROS  
PLANCHADORAS, COSTURERAS Y LAVANDERAS  
**JARDINEROS/AS (Ver Disposición Adicional)**  
MOZOS/AS DE LAVANDERIA  
GUARDA DE EXTERIORES  
PREPARADOR/A DE CATERING  
MOZO/A DE ALMACÉN EN CAFETERÍA  
ENCARGADO/A DE LAVABOS

DEPENDIENTE/A DE SEGUNDA

MOZO/A DE BILLAR

VIGILANTE DE ESTACIONAMIENTO DE VEHÍCULOS

BOTONES MAYORES DE 18 AÑOS

LIMPIADOR/A O FREGADOR/A EN CAFETERÍA

LIMPIADORES/AS

GUARDARROPA

DEPENDIENTES/AS DE AUTOSERVICIOS

AUXILIAR DE MANTENIMIENTO