



FECOHT - CANARIAS

Federación Canaria de Comercio, Hostelería  
y Turismo de Comisiones Obreras

**CONVENIO**  
**PROVINCIAL DE**  
**HOSTELERIA DE**  
**SANTA CRUZ DE**  
**TENERIFE**  
**2009 – 2010**



FECOHT - CANARIAS





<b>CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2009 – 2010</b>
--

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1º. Partes Firmantes**

Son partes firmantes del presente Convenio y han formado la comisión negociadora, por la representación de los empresarios: la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife (**once** miembros) de la que son socios la Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, la Palma, Gomera y El Hierro (ASHOTEL), la Asociación Empresarial Provincial de Restaurantes, Cafeterías, Bares y Similares de Santa Cruz de Tenerife (AEPRECA) y la Asociación de Empresarios de Hostelería de Tenerife (AEHT); Asociación Canaria de Empresas de Ocio y Restauración (ACEOR, **dos** miembros); y Asociación de Empresarios Hosteleros y Comerciantes afines de Tenerife (un miembro, AEHCATE); y por la representación de los trabajadores la Federación Canaria de Comercio, Hostelería y Turismo Comisiones Obreras (FECOHT – CCOO Canarias; **13** miembros) y la Federación Provincial de Comercio, Hostelería y Juego de U.G.T., (FTCHTJ – U.G.T.; **2** miembros)

### **Artículo 2º. Ámbito Territorial.**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

### **Artículo 3º. Ámbito funcional y personal.**

1. Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias y apartamentos que presten algún servicio hostelero, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos, billares y salones recreativos, residencias geriátricas, piscinas, campos de golf y clubes privados.

Igualmente, los trabajadores de servicios auxiliares se regirán en todas las materias inclusive las retribuciones por las normas y tablas de este Convenio.

2. Se regirán por el presente Convenio los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el apartado anterior. Por Personal Laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4º. Ámbito Temporal**

El Convenio Colectivo tendrá una duración de **dos** años, desde el uno de Enero de **2009** hasta el treinta y uno de Diciembre del **2010**, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

### **Artículo 5º. Denuncia, Vigencia y Prórroga.**

Al término de su vigencia, el convenio quedará prorrogado tácitamente, hasta que no haya sido sustituido por otro convenio.

La denuncia se deberá efectuar con una antelación mínima de **seis** meses a su vencimiento por alguna de las organizaciones firmantes o las que de acuerdo con la ley estuvieran legitimadas para ello en cada momento, que se realizará por escrito ante la Administración Laboral correspondiente y con comunicación a todas las partes que lo suscribieron, dando cuenta de las materias a negociar.

La Comisión Negociadora, de existir denuncia, deberá constituirse con una antelación mínima de **cuatro** meses a su vencimiento.

#### **Artículo 6º.- Revisión Salarial.**

El incremento de todos los conceptos económicos del presente Convenio para los años 2009 y 2010 será el correspondiente al IPC del año anterior, incremento que será efectivo en el momento en que se publique por el Instituto Nacional de Estadística el IPC del año anterior. No obstante, a efectos informativos, la Comisión Paritaria se reunirá con objeto de establecer la oportuna revisión de los conceptos económicos de cada año.

Se pacta expresamente que todos los Pactos Salariales firmados al amparo del artículo 32 y cuya vigencia finalicen el 31 de Diciembre de 2008 o en el ámbito temporal del presente Convenio se prorrogarán hasta el 31 de Diciembre de 2010 con la revisión establecida en este artículo, (I.P.C. del año anterior) y referida a todos los conceptos económicos establecidos en los citados Pactos Salariales.

Los conceptos económicos establecidos en presente Convenio, así como las tablas salariales y de antigüedad incluidas en el Anexo I corresponden a 2008 por cuanto a la firma del presente Convenio no ha sido publicado por el INE el I.P.C. definitivo de 2008 por el que se revisan todos los conceptos económicos del presente Convenio, por lo que, una vez publicado el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá con objeto de establecer la revisión económica del Convenio para 2009 en los términos establecidos en el presente artículo, (I.P.C. 2008).

#### **Artículo 7º. Garantías Personales.**

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas, las que examinadas en su conjunto, en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores.

Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en este Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 8º. Compensación y Absorción.**

Las mejoras establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado en este Convenio, y sólo en lo que excedan al referido nivel.

## **Artículo 9º. No concurrencia. Remisión al Acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería.**

El convenio colectivo se remite expresamente a lo regulado en el Acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 15 de Noviembre de 2007, (BOE 25/02/08), y acuerdos que se alcancen en el seno de su Comisión Negociadora.

Las materias negociadas en este convenio no podrán ser objeto de negociación en ningún ámbito inferior, excepto, expresamente, el pacto salarial para la sustitución del porcentaje de servicios (art 32) ; y la aplicación del RD 1561/1995 en relación con el descanso entre jornadas, (art. 24.3).

Los acuerdos de empresa negociados con anterioridad a la entrada del presente Convenio deberán adaptarse a los límites que en materia de negociación en ámbito inferior se establece en el presente artículo.

## **Artículo 10º. Comisión Paritaria : Composición y Funciones.**

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 10 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, de acuerdo con lo regulado en la Disposición Adicional Tercera, y con las funciones que luego se especifican.

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.

La Comisión Paritaria, al reunirse, adecuará su funcionamiento a la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria se domicilia en la sede de la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife, calle 25 de Julio, 37-1º, 38004 Santa Cruz de Tenerife, si bien podrá reunirse donde las partes acuerden.

2.- De las funciones y procedimientos.- La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

a).- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b).- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c).- A instancias de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d).- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

3.- 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.

4.- 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 veinticinco 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.

## **CAPÍTULO II. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.**

### **Artículo 11º. Plantillas Fijas.**

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

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

De este modo, las empresas 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.

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, **entendiendo las partes que el periodo de doce meses es el necesario para fijar la plantilla y para efectuar la selección del porcentaje de personal fijo que debe la empresa o centro de trabajo cumplir al año de su apertura. (COMISIÓN PARITARIA 15/02/06 – B.O.P. 29/03/06)**

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.

La empresa que no cumpla con las escalas de referencia cuando venga obligada a ello, no podrá hacer uso de la modalidad contractual pactada en el artículo 11 del Convenio, ni a la conversión de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en el último párrafo del presente artículo.

La obligación de cubrir el porcentaje de plantilla fija no será de aplicación a aquellas empresas de restauración con un número inferior a 15 trabajadores. Las empresas de restauración con un número de trabajadores entre 16 y 30, vendrán obligadas a cumplir un porcentaje de fijos del 40% sobre los que excedan de 15.

### **Artículo 12. Fijos discontinuos.**

El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido pues se concierne para realizar trabajos fijos y periódicos que no se repiten en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Se garantiza un periodo de actividad de diez meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas. Los dos meses de inactividad serán fijados por el empresario cada año en razón a la demanda de ocupación de cada establecimiento. Los dos meses serán, uno a uno, de inactividad completa.

Este contrato de fijo discontinuo será de nueva contratación. 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.

Las partes acuerdan, que tales contratos de fijos discontinuos sólo podrán realizarse en un número no superior al 20% del total de la plantilla de la empresa en el año inmediatamente anterior a la formalización del contrato.

Si alguna empresa quisiera aumentar este porcentaje hasta un máximo del 30%, deberá, proporcionalmente, aumentar su porcentaje de plantilla fija hasta un máximo del 65% de la media de trabajadores/as del año anterior,

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 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. El trabajador llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de 6 días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento o por comparecencia en la oficina de personal de la empresa. El incumplimiento por el trabajador, sin causa justificada, de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

El periodo de inactividad del trabajador/a deberá ser comunicado por la empresa con una antelación mínima de veinte días.

La fijación del periodo de vacaciones de los fijos discontinuos se regirá por lo establecido en el artículo 26 párrafo octavo del presente Convenio y, en caso de coincidencia del periodo de

inactividad con el establecido en el calendario de vacaciones, estas se disfrutarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a. (COMISIÓN PARITARIA 15/02/06 – B.O.P. 29/03/06)

La empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, si han sobrevenido circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, podrán acordar la conversión de toda o parte de la plantilla en trabajadores/as fijos discontinuos durante un plazo máximo de tres años y con la actividad que juzguen acorde con la demanda de ocupación del establecimiento.

### **Artículo 13º. Contratos eventuales.**

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, 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 16 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.

El incumplimiento del porcentaje de plantilla fija exigido para las empresas afectadas por el presente Convenio 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 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.

La regulación de la contratación eventual no vulnera ni la duración legal de tales contratos ni el encadenamiento fraudulento prohibido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. (COMISIÓN PARITARIA 16/10/06 – B.O.P. 17/11/06)

Los contratos que se formalicen a partir de la publicación de este Convenio, se entregarán para ser visados en un plazo de tres días hábiles por los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, por una Central Sindical con sede en el término municipal en el que radique el centro de trabajo

### **Artículo 14º. Contratos formativos**

Contrato para la formación.- Se estará en todo momento a lo dispuesto para los contratos de formación en el artículo 29 del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

La retribución será sobre el salario garantizado de su categoría, un 85%, el primer año y un 95% el segundo.

Contrato en practicas.- Se estará en todo momento a lo dispuesto para los contratos de formación en el artículo 28 del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será del 80% en el primer año y del 90% en el segundo del salario garantizado correspondiente a su Categoría Profesional.

#### **Artículo 15º. Período de prueba.**

Los contratos tendrán el período de prueba [estará a lo dispuesto en los artículos 20, 21 y 22 del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería](#)

#### **Artículo 16º. Preaviso para denuncia y dimisión.**

En los términos del artículo 49.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. Decreto Legislativo 1/1995), el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, al preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Todos los contratos temporales, excepto el de interinidad, serán preavisados antes de su vencimiento con quince días de antelación. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario real correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido por cualquiera de las partes en los términos fijados en el artículo 8 del Real Decreto. 2.720/1998.

El presente artículo mejora lo establecido al respecto en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores y el citado artículo 8 del R.D. 2.720/98, refiriéndose a todos los contratos eventuales, salvo de interinidad, sea cual fuere su duración y no sólo a los de duración superior al año.

#### **Artículo 17. Contratación y Subcontratación**

Las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

**Las funciones de limpieza que se permiten subcontratar por el presente artículo se refieren a tareas especializadas a realizar por personal especializado y no incluye la limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que puedan realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento. (COMISIÓN PARITARIA 06/04/05 – B.O.P. 07/06/05)**

**En cuanto a la subcontratación del servicio de seguridad esta se debe realizar con personal de seguridad, ya con guardas ya con vigilantes de seguridad. (COMISIÓN PARITARIA 16/10/06 – B.O.P. 17/11/06)**

Las empresas, sin embargo, podrán temporalmente contratar con empresas de trabajo temporal la cesión de personal conforme a la legalidad aplicable.

Las empresas también podrán contratar o subcontratar las mercancías y bienes, elaborados o no, que estimen por conveniente para el desarrollo de su actividad.

Las partes, con fundamento en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, convienen expresamente que, concluida la duración pactada del convenio ([31-12-2010](#)), esta cláusula perderá

vigencia.

### **CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

#### **Artículo 18º. Clasificación de empresas y grupos de personal a efectos retributivos.**

En los anexos II y III de este Convenio se relaciona las clasificaciones de las empresas y los grupos y definiciones de categorías profesionales a efectos retributivos.

Conductores de primera, son los que tienen a su cargo vehículos de transporte de pasajeros o vehículos de mercancías cuya tara sea superior a 3.500 Kgs.

Conductores de segunda, son los que tienen a su cargo vehículos de transporte de mercancías cuya tara sea inferior a 3.500 Kgs.

Todo conductor que desarrolla funciones expresadas en ambas categorías consolidará permanentemente la categoría superior.

Los titulados de cualquier grado, encajarán en las definiciones que se mencionan en el anexo 3, cuando realicen las funciones propias de su título.

En los establecimientos que exista panadero, éste quedará afecto al grupo 3º. Los servicios auxiliares tales como: carpintero, albañil, pintores, fontaneros, electricistas, sastres, peluqueros, etc.; si son trabajadores de la empresa, no tratándose por lo tanto de arrendamiento de servicios, quedarán afectos al grupo 4º, los ayudantes de éstos al 5º. Los trabajadores no cualificados, comprendidos entre 16 y 18 años, quedarán afectos al grupo 6º.

#### **Artículo 19º. Movilidad Funcional Camarera de Pisos. Trabajos de distinta categoría.**

1.- Las camareras de pisos consolidan el grupo salarial IV del presente Convenio y seguirán realizando las funciones que actualmente tienen asignadas en sus respectivas empresas, así como las reflejadas en el artículo 18 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de 27 de Mayo de 2.002, sin perjuicio de lo cual, entrará dentro de sus cometidos, la limpieza de las zonas comunes de uso de los clientes así como los baños ubicados en estas zonas, la retirada de los servicios de las habitaciones ("room service") y la reposición de los minibares, si los hubiera.

Las empresas que así lo decidan podrán mantener la categoría de limpiadora que realizará exclusivamente las funciones del auxiliar de limpieza descritas en el Acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 27 de Mayo de 2.002 percibiendo las retribuciones del nivel salarial V.

En tal sentido la Camarera/o de Pisos asume las funciones de la limpiador/a en cuanto a la limpieza de zonas nobles pero no al revés, es decir, que la limpiadora que se mantiene en el Grupo V no realizará funciones de la Camarera de Pisos.

2. Trabajadores de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponde a su nueva categoría.

Este cambio no puede ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría

superior se respetará su salario real en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascenso o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Si ocupara el puesto de trabajo de categoría superior durante 9 meses alternos, consolidará el salario real de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

3. Trabajos de categoría inferior. La empresa podrá destinar al trabajador a realizar servicios de categoría inferior a la que tenga reconocida en los casos precisos y siempre que no exceda de 10 días al año ni supongan menoscabo de la dignidad de la persona, conservando el salario correspondiente a su categoría.

#### **Artículo 20º. Normas de ascensos.**

En el caso de existir una plaza vacante la empresa estará obligada a realizar una evaluación del personal de la categoría inferior con objeto de respetar, en igualdad de condiciones, el derecho preferente del personal de la empresa para ocupar dicha vacante. A tal efecto se valorará la formación continua en la empresa y se creará una Comisión en la que será oído el Comité de Empresa.

### **CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO. VACACIONES. PERMISOS.**

#### **Artículo 21º. Jornada de Trabajo. Calendario laboral y Horario de Trabajo**

La duración máxima de la jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

La jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida, según convenga en cada departamento o parte del mismo.

Se respetarán, no obstante, las condiciones que en materia de jornada estén vigentes en cada empresa a la entrada en vigor del presente Convenio.

Cada año las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán el Calendario Laboral.

En cada departamento se elaborarán los turnos semanalmente, haciendo constar el horario y días de descanso que cada trabajador tenga, debiendo exponerse éstos con una semana de antelación, entregando, al tiempo, copia a los representante legales de los trabajadores. Dichos turnos podrán modificarse por la empresa en supuesto de necesidades perentorias o imprevisibles, comunicándolo por escrito al trabajador y a los representantes legales.

#### **Artículo 22º. Jornada Nocturna.**

1. Tendrán la consideración de horas nocturnas todas las realizadas a partir de las 22 horas y hasta las 6 horas de la mañana, salvo para los trabajadores en régimen de jornada continuada que será a partir de las 24 horas hasta las 6 horas de la mañana. Estas horas serán retribuidas con un 50% de incremento sobre la hora normal.

2. Si se realizaran más de 4 horas de forma habitual, ya sean en régimen de jornada partida o continuada, a partir de las 22 horas la percepción del trabajador será de acuerdo con la categoría inmediata superior quedando sin efecto el incremento del 50%. En tal sentido cuando el número de horas realizadas en el periodo nocturno sea igual o inferior a las cuatro horas habituales que convierte la jornada del trabajador en específicamente nocturna procede el abono de las horas nocturnas en los términos establecidos en el apartado primero del presente artículo.

Ahora bien, el recepcionista que realice los días libres del recepcionista de noche no tendrá

la consideración de trabajador específicamente nocturno por la que deberá percibir las horas nocturnas entre las 24.00 y las 8.00 horas realizadas esos días con el 50 % de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Sin embargo, el personal de Servicio Técnico y Room Service que sustituya los periodos de descanso y vacaciones del personal nocturno de los citados departamentos, percibirán el valor de las horas nocturnas realizadas en el periodo de las 24.00 a las 6.00 horas con el 50% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria. (COMISIÓN PARITARIA 03/12/07 – B.O.P. -----)

El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.829 horas.

3. Los trabajadores que desempeñan trabajos fijos de noche, desde las cero hasta las 8 horas de la mañana, se consideran a efectos económicos en la categoría inmediata superior de la que viene ostentando.

### **Artículo 23º. Horas extraordinarias.**

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a las empresas y a libre aceptación del trabajador. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas dentro del plazo de dos meses tras su realización, por períodos de descanso de idéntica duración, para el momento que decidan las empresas y el comité.

De no poderse acudir por la empresa dentro del plazo de los citados dos meses a la compensación horaria, serán satisfechas a valor de salario ordinario.

El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.829 horas.

Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 al año, salvo lo dispuesto sobre las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. A efectos de cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente y al Comité de Empresa.

### **Artículo 24º.- Horas Complementarias.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida:

1.- Se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente la empresa y el trabajador/a, ya sea en el momento de la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial o con posterioridad a dicho momento, debiendo formalizarse dicho pacto necesariamente por escrito.

2.- El número de horas complementarias no podrán exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato y, en todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

3.- En la realización de horas complementarias habrá de respetarse en todo caso los límites en materia de jornada y descansos en los artículos 34, apartados 3 y 4 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

### **Artículo 25º. Descanso diario y semanal.**

1. Los trabajadores a tiempo completo de las empresas que estén afectados por el régimen de jornada continuada, tendrán derecho durante la misma a un descanso de 30 minutos, cuyo período será computado como jornada de trabajo.

2. En la jornada partida, los turnos no serán más de dos al día, tendrán una duración máxima de 6 horas y mínima de 2. Entre los dos turnos habrá como mínimo 2 horas.

El personal a tiempo completo con jornada partida tendrá, en el total de su jornada, un descanso de quince minutos que se computará como jornada efectiva. Esta condición de trabajo no se aplicará en las empresas de restauración ni en aquellas que hayan acordado en su pacto salarial de sustitución de porcentaje un plus mensual (no por día trabajado) por jornada partida y no por aplicación del RD 1561/1995.

El empresario, en razón a las necesidades del servicio, podrá partir los quince minutos de descanso en la fracción que estime conveniente en cada uno de los dos tramos de la jornada partida, estando obligado a informar periódicamente del cumplimiento de dicho derecho a la Representación Legal de los Trabajadores. (COMISIÓN PARITARIA 06/04/05 – B.O.P. 07/06/05)

3.- Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas. 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.

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

5. En los establecimientos sujetos al presente Convenio Colectivo el descanso semanal será de dos días consecutivos e ininterrumpidos.

#### **Artículo 26º. Vacaciones y festivos.**

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales ininterrumpidas o la parte proporcional al tiempo trabajado. Dado que existen anualmente catorce días festivos no recuperables (doce de ámbito nacional y dos de ámbito local), el trabajador, caso de no compensación económica, disfrutará de 18 días (catorce festivos mas cuatro de descanso semanal que corresponden a dos semanas) que se descansarán dentro del año ininterrumpidamente o en dos periodos en la forma que establezca la empresa y con una comunicación previa al trabajador de quince días.

Cuando un trabajador, que no acumule los festivos a las vacaciones, le coincidan en el periodo vacacional una de las referidas, se ampliarán en un día sus vacaciones anuales. Si coincidieran más de 1 día festivo, la ampliación será la proporcional que corresponda. Asimismo, cuando alguno de los días festivos cayera dentro del descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar ese día festivo descansándolo en la fecha que designen de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. El citado personal disfrutará sus treinta días de vacaciones de manera ininterrumpida.

Para aquellos trabajadores que no disfruten del descanso de dieciocho días reseñados anteriormente como días opcionales, se establece una compensación económica de **mil sesenta y dos** €uros con **sesenta y uno** céntimos, (1.062,61 €), para el año 2008, actualizándose el resto de los años según el incremento establecido en el presente Convenio. Esta cantidad se percibirá al inicio del periodo de descanso y podrá prorratearse su cotización durante las doce mensualidades. La opción entre el disfrute de los dieciocho días o la percepción de la cantidad mencionada corresponderá al trabajador/a, **procediendo dicha compensación económica al no tratarse de vacaciones.** (COMISIÓN PARITARIA 25/07/05 – B.O.P. 29/08/05)

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se corresponde con los catorce días cuando al trabajador le corresponda una vacación anual completa, por lo que aquellos trabajadores que tuvieran un periodo inferior de vacaciones por causa de su reciente ingreso en la empresa o cualquier otra circunstancia, la bolsa se percibirá, en los mismos supuestos que los contemplados en el párrafo primero de este artículo, a prorrata del tiempo efectivo de vacaciones que le corresponda.

Llegada la extinción del contrato, la liquidación de salarios devengados y no percibidos comprenderá no sólo la parte proporcional de los 30 días de vacaciones no disfrutadas sino, igualmente de forma proporcional, la que corresponda de la bolsa de vacaciones.

**Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán la bolsa de vacaciones proporcionalmente a la jornada establecida en su contrato de trabajo. (COMISIÓN PARITARIA 25/07/05 – B.O.P. 29/08/05)**

La liquidación de las vacaciones finalizada la relación laboral deberá hacerse sobre el salario real entendiendo por este la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador/a y expresamente se hace constar que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce meses anteriores o del tiempo que llevase en la empresa, excluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones y horas extraordinarias.

Antes de fin de año y dentro de los dos últimos meses del año anterior al que se trate, se elaborará en cada centro de trabajo un calendario de vacaciones. Los cupos se establecerán en negociación conjunta con los trabajadores, Comité de empresa o Delegados de personal, adjudicándose dichos turnos a los trabajadores por sorteo. El plan de vacaciones resultante se entregará, dentro de los quince días siguientes a su configuración, a los representantes legales de los trabajadores. Las vacaciones de los trabajadores eventuales con contrato inferior a doce meses no se incluirán en el calendario de vacaciones y se fijarán con una antelación mínima de siete días al inicio de su disfrute.

El empresario y la representación unitaria pueden, de mutuo acuerdo, pactar para establecer un periodo de 44 días (vacaciones y festivos) que se divida en dos periodos de veintidós días cada uno, en cuyo caso deberán abonar además, como bolsa de vacaciones, la cantidad de **531,31 €**, (2008), que se pagará por mitades al inicio de cada uno de los periodos de vacaciones.

Las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a los trabajadores el parte correspondiente que determina el periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas. Asimismo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

**En cuanto a la relación entre vacaciones y periodos de Incapacidad Temporal se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.**

Las empresas estarán obligadas a certificar a cada trabajador, en los últimos quince días de cada año, las vacaciones o festivos que pudieran adeudársele por imposibilidad manifiesta de su disfrute por circunstancias de la producción. Enviará copia de la certificación a la representación unitaria de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.

### **Artículo 27º. Permisos.**

Los trabajadores de las empresas afectadas por este convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

- 1) Por matrimonio del trabajador, 15 días.
- 2) Por alumbramiento de la esposa o conviviente, 5 días.

- 3) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado, padres, hijos y hermanos, 3 días.
- 4) Por fallecimiento de padres políticos, hijos y hermanos políticos y abuelos, 2 días.
- 5) Por matrimonio de un hijo, 2 días.
- 6) Por matrimonio de un hermano del trabajador, 1 día.
- 7) Por enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge o conviviente acreditado, hijos y padres, 4 días.
- 8) Por enfermedad grave de los familiares del punto 4º y hermanos, 2 días.
- 9) Por traslado de domicilio habitual, 1 día
- 10) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a un hora de ausencia al trabajo, periodo de tiempo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir de forma voluntaria tal derecho por una reducción de la jornada laboral diaria en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen
- 11) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- 12) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

En las circunstancias señaladas en todos los apartados anteriores, excepto el primero de ellos, el número de días de licencia se incrementarán en 2 si los hechos tienen lugar fuera de la isla.

En todo caso, todas estas licencias deberán ser justificadas por el trabajador mediante la presentación de certificaciones pertinentes a requerimientos de la empresa.

En lo no dispuesto en presente artículo se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO V. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **Artículo 28º. Excedencias.**

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la empresa un mínimo de un año. La excedencia no podrá ser superior a tres años, causando baja definitivamente en la empresa el excedente que no solicite el reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento si la excedencia es superior a un año y 15 días si es igual o inferior a ese plazo. Al término de la excedencia el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo, entendiéndose por ello que la plaza de un trabajador en tal situación no podrá ser amortizada por la empresa. La excedencia deberá ser solicitada con una antelación de 30 días.

El contratado para sustituir al excedente, cesará al reingreso del mismo. De no producirse ese reingreso, por baja definitiva del excedente en la empresa, el sustituto pasará a ser fijo.

Para estas excedencias regirán las condiciones siguientes:

1ª.- Durante el período de excedencia, no se acumulará antigüedad en la empresa.

2ª.- Los trabajadores y las trabajadoras de los Grupos Salariales I y II del presente Convenio, con excepción del Repostero/a, toda vez que se trata de categorías especialmente cualificadas y conocedoras de los protocolos operativos de la empresa, datos de especial confidencialidad, sus sistemas funcionales, financieros y similares, no podrán hacer uso de la excedencia para desarrollar trabajos por cuenta ajena dentro de su área funcional establecida en el

Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería en el ámbito insular perdiendo en su caso todos sus derechos como excedente y considerándose resuelto su contrato laboral.

3ª.- Con carácter excepcional y agotado el primer período de excedencia no podrá solicitarse una segunda excedencia hasta transcurridos cuatro años desde la anterior.

4ª.- La concesión de la excedencia podrá denegarse si ya lo estuviera disfrutando al menos el 5% de la plantilla de la empresa.

2. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a excedencia voluntaria en los casos de enfermedad de padres, cónyuges, hijos o personas legalmente a su cargo. Deberán acreditar fehacientemente los supuestos que dan lugar a esta excedencia, la duración será la imprescindible y como máximo de tres meses, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto remita la ineludible necesidad.

Esta excedencia no limita la efectividad de la descrita en el apartado anterior.

**Excedencias Especiales.**- Los trabajadores por el presente Convenio, tendrán derecho a las excedencias que se citan en el artículo 46, apartado 1 y 4 y artículo 48 en su apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores y en concordancia con la Ley Orgánica de Libertad Sindical; teniendo en cuenta que las responsabilidades Sindicales se estructuran a nivel insular o Superior, y los Cargos Públicos se concretan en Ayuntamientos, Cabildos, Órganos Autonómicos y Parlamentos. Todo ello independientemente de lo que sobre excedencias expresa el presente Convenio.

#### **Artículo 29º.- Incapacidad Temporal.**

1. En los casos de enfermedad y cuando el trabajador llevase un mínimo de 180 días en el último año prestando sus servicios en la empresa, ésta abonará durante los primeros quince días y complementará luego las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real, siempre que no sea sustituido por otro trabajador.

Si el trabajador fuera sustituido, el trabajador no percibirá el complemento durante los primeros quince días de su incapacidad temporal dejando de percibirlo en el momento exacto, dentro de los primeros quince días, en que efectivamente sea sustituido. La sustitución se realizará por la modalidad contractual de contrato de interinidad (RD 2720/1998).

En cualquier caso, el trabajador mantiene el complemento a partir del decimosexto día de su incapacidad.

Se entiende por salario real la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador, incluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias y expresamente se pacta que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce meses anteriores al hecho causante, o del tiempo que llevase en la empresa en el caso de que su antigüedad fuera inferior al citado período.

No procederá el abono del complemento de enfermedad en las pagas extraordinarias, por cuanto la garantía del 100% del salario real definido en este artículo incluye como parte del salario real el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias. No obstante, aquellas empresas que no acrediten el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias durante el período de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente de trabajo deberán garantizar el abono de las gratificaciones extraordinarias en los meses de mayo y diciembre.

2. En caso de accidente de trabajo o situación de Incapacidad Temporal que requiera

hospitalización y con independencia de su antigüedad y sea o no sustituido el trabajador, la empresa complementará a las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% del salario real del mes anterior al hecho causante.

3. La duración máxima del complemento reseñado en los párrafos anteriores será doce meses.

### **Artículo 30º. Licencias por Maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas por cada hijo a partir del segundo en casos de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean posterior al parto. Pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Al período posnatal podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto, así como las vacaciones que le correspondan.

Los efectos económicos serán los determinados por las prestaciones de la Seguridad Social y su pago directo por la misma.

Las empresas abonarán en conceptos de natalidad, la cantidad de **66'73 €.** en el año **2008** que se harán efectivas después del parto. **Esta cantidad se abonará tanto al padre como a la madre, salvo que ambos trabajen en la misma empresa.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, siendo computable este período a los efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo rigiéndose este apartado por el artículo 46 del E.T.

### **Artículo 31º. Suspensión y extinción colectivas de contratos**

El empresario que precise superar una situación económica negativa de la empresa o garantizar la viabilidad futura de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, podrá pactar con la representación unitaria, en el correspondiente expediente de regulación de empleo, el número de trabajadores afectados y las condiciones de la suspensión o extinción, incluso supuestos de jubilación parcial o prejubilaciones conforme a los requisitos exigidos legalmente.

## **CAPÍTULO VI. ESTRUCTURA SALARIAL**

### **Artículo 32º. Salario Bruto Garantizado.**

1. Los salarios brutos garantizados de los trabajadores serán los que se señalan en las tablas que figuran en el anexo I, estimándose que estas cantidades corresponden una parte a los sueldos fijos o iniciales y la otra al Porcentaje de Servicios (tronco) que por su categoría corresponda. Si la suma de estos conceptos superara la cifra que la referida tabla de salarios brutos garantizados señala para la categoría que correspondiera, la diferencia quedará a favor del trabajador; mientras que si no llegase, la empresa abonaría la diferencia hasta completar la cifra bruta de las tablas, en concepto de ajuste salarial del Convenio.

2. Se mantendrá la distribución del porcentaje de servicios que establece la Ordenanza Laboral de Hostelería. Las partes expresamente mantienen la vigencia de los preceptos de la derogada Ordenanza Laboral de Hostelería, referidos al cálculo para la obtención, distribución, control de la facturación y pago del porcentaje que se dan aquí por reproducidos. Se faculta a los Comités de Empresa o Delegados de Personal para llegar a acuerdos con sus empresas estableciendo pactos salariales que sustituyan dicha aplicación, dando validez por el presente Convenio a los ya existentes.

3. Será de aplicación el reparto del porcentaje de servicios a todas aquellas empresas que no lo hayan sustituido por un acuerdo salarial con la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo 33º. Período Retributivo. Anticipos.**

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Las percepciones salariales se liquidarán y pagarán puntualmente dentro de los cinco primeros días de cada mes y las liquidaciones y finiquitos en el plazo máximo de diez días a contar desde la finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador.

2. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90% del importe del salario que éste perciba mensualmente.

### **Artículo 34º. Pagas Extraordinarias.**

Las gratificaciones de Navidad y 1ª de mayo, se fijan cada una de ellas en la cuantía equivalente a una mensualidad de los salarios garantizados que figuran como anexo número I más el Complemento Personal (cantidad consolidada por el trabajador por la desaparecida antigüedad) y se cobrarán el 21 de Diciembre y entre el 1 y 15 de Mayo, respectivamente. Las empresas y los trabajadores podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias durante las doce mensualidades. Para que surta efectos esta opción, el acuerdo deberá ser tomado por el Comité de Empresa o Delegado de Personal o por la mayoría de los trabajadores, si no existiese tal representación. 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 Mayo al 30 de Abril, en la Paga de Mayo, y del 1 de Enero al 31 de Diciembre, en la Paga de Navidad.

### **Artículo 35º. Complementos Extrasalariales.**

#### **1. Plus de Transporte.**

En concepto de Plus de Transporte, los trabajadores percibirán, para 2008, las cantidades siguientes:

Trabajadores incluidos en las clasificaciones de establecimientos 1º al 5º, 649,32 € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año, (54,11 €/mes).

Trabajadores incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 1ª, 2ª y 3ª, 973,92 €. anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año, (81,16 €/mes).

Trabajadores incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 4ª y 5ª, **1.023,72** € anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año, (**85,31** €/mes).

Este se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por lo tanto no formará parte de la base de cotización al Régimen de la Seguridad Social.

Las cuantías establecidas en concepto de Plus de Transporte en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas por cuanto, cuando las partes en las negociaciones de los pactos salariales de empresa en concordancia con los artículos 9 y 32 del presente Convenio, entiendan que dicho importe es insuficiente para sufragar los gastos de transporte del personal, esta cuantía podrá ser incrementada siempre con el tope del 20% del IPREM según la normativa de la Seguridad Social en materia de complementos extrasalariales exentos de cotización. (COMISIÓN PARITARIA 28/03/07 – B.O.P. 04/05/07)

## **2. Desgastes de Útiles y Herramientas.**

Las empresas facilitarán a los trabajadores los útiles y herramientas precisos para el desarrollo de su trabajo en la misma. Si algún trabajador quisiera aportar los de su propiedad, deberá obtener un permiso escrito de la empresa y tal caso, se le abonará la cantidad de **6,11** €uros mensuales en concepto de desgaste en el año **2008**

No se podrá obligar, en ningún caso, a ningún trabajador de la empresa a aportar los útiles y herramienta.

## **3. Ropa y Uniforme de trabajo.**

1. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa de trabajo que le sea exigida o, en caso contrario, a su compensación en metálico. No será a cargo del empresario el pago de la ropa que no le sea exigida al trabajador para desempeñar su trabajo.

La empresa abonará en concepto de complemento de calzado una compensación económica **142,20** € anuales, (**11,85** € mensuales).

En tal caso, el trabajador vendrá obligado a ponerse en su trabajo el calzado designado por el empresario o determinado por el Servicio de Prevención. Se establece la obligatoriedad del abono del complemento de calzado. El empresario no entregará el calzado y el trabajador vendrá obligado a utilizar el designado por el empresario en cuanto a uniformidad o determinado por el servicio de prevención en cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral. En el caso de que el coste del calzado determinado por el servicio de prevención supere el importe anual abonado en concepto de calzado, la diferencia será abonada por parte de la empresa al tratarse de una parte de los Equipos de Protección Individual establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa abonará al personal una compensación económica de **142,20** € anuales, (**11,85** € mensuales) para la conservación y limpieza del uniforme y ropa de trabajo facilitada por la empresa. Será de cuenta del trabajador la conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitados por la empresa, exceptuando las partes del mismo que requieran limpieza en seco que correrá a cargo de la empresa. Igualmente, el trabajador sólo podrá utilizar el uniforme de trabajo en las instalaciones de la empresa quedando terminantemente prohibido su uso fuera de ella.

No obstante lo anterior, el personal de cocina o el personal alojado en el Hotel podrá optar entre mantener el derecho a que la empresa le lave el uniforme o percibir la compensación económica.

2. Aquellas empresas que hayan establecido en sus pactos salariales un abono por calzado o lavado de ropa absorberán las cantidades fijadas en dicho pacto por este concepto.

3. La calidad y el diseño del uniforme será negociado entre la representación legal de los trabajadores y el empresario; en caso de desacuerdo, se estará a lo que dictamine la Autoridad de Turismo competente.

4.- El personal con contrato a tiempo parcial percibirá en su integridad los complementos extrasalariales establecidos en el presente Convenio y no de forma proporcional a la jornada establecida en su contrato dado la naturaleza de los mismos.

Los complementos extrasalariales de transporte, desgaste de herramientas, calzado y lavado de ropa no se abonarán en los casos de Incapacidad Temporal al no formar parte del salario real, (base de cotización), del trabajador/a. (COMISIÓN PARITARIA 06/04/05 – B.O.P. 07/06/05).

### **Artículo 36º. Antigüedad y Promoción Económica.**

Las partes acuerdan suprimir el histórico complemento salarial de antigüedad, tanto en la naturaleza como en su cuantía. Excepcionalmente, los trabajadores incluidos en este convenio verán congelada su antigüedad en el vencimiento siguiente al tramo que disfrutaban a 1º de enero de 1995. En adelante, los trabajadores que tenían derecho a percibir el complemento de antigüedad, lo seguirán disfrutando con el nombre de "complemento personal" y con el carácter de personal y no absorbible.

La cuantía a que tienen derecho los trabajadores, en calidad de "complemento personal" y en razón a la antigüedad que acrediten conforme al párrafo anterior, será para 2008, la que figura en la tablas anexas denominada "tablas de antigüedad año 2008".

Si un trabajador es promocionado en su empresa y adquiere otra categoría o grupo profesional superior, el complemento personal deberá ser abonado conforme a la cuantía que le corresponda en su nueva categoría profesional.

Con fundamento en lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un régimen de promoción económica consistente en una retribución de naturaleza salarial y por una sola vez, que premia la vinculación a la empresas de los trabajadores afectados por el presente Convenio y que al cesar reúnan los requisitos y condiciones previstas en el presente artículo. 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 salario real.

Entre 19 y 21 años de antigüedad. 4 mensualidades de salario real.

Entre 22 y 24 años de antigüedad. 5 mensualidades de salario real.

A partir de 25 años de antigüedad. 6 mensualidades de salario real.

Esta retribución se calculará sobre el salario donde esté encuadrado el trabajador en el momento del cese

De común acuerdo entre las empresas y el trabajador esta retribución podrá satisfacerse tanto en dinero como en especie.

### **Artículo 37. Galas de Navidad, Fin de Año y Reyes.**

El día 24 de Diciembre, todos los trabajadores a excepción de los que estén afectados a los servicios de conserjería, pisos, vigilantes de noche y servicios técnicos, terminarán su trabajo, como máximo a las 22:00 horas.

El personal de la plantilla no estará obligado a la ampliación de su jornada laboral en la realización de las Galas de Navidad, Fin de Año y Reyes. Las empresas designarán, bien directamente, bien mediante el planning de la "gala", a los trabajadores que en cada una de estas fechas deban prestar el servicio, pudiendo rotarse individualmente para cada Gala y renunciar, si así lo estima el trabajador a dos de ellas, en caso de ser designado para las tres. El trabajador percibirá por cada Gala la cantidad de **136,22 €** para el año **2008**, por todos los conceptos, y además de su propio salario.

La empresa abonará el concepto de Gala los días 25 y 31 de diciembre y 6 de enero cuando se modifique el sistema habitual de servicio al cliente o se produzca la modificación del horario o descanso semanal para la celebración de las Galas.

En caso de que proceda el abono de las Galas, percibirá dicho concepto económico el personal que preste servicios para las referidas cenas en los departamentos de bares, restaurante y cocina, así como la camarera de guardia.

## **CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PLANIFICACION FAMILIAR. ACOSO MORAL Y SEXUAL. ROPA DE TRABAJO**

### **Artículo 38º. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral**

En todas las empresas se deberá elegir en los términos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Comités de Salud Laboral que serán los responsables de la vigilancia y seguimiento del cumplimiento de todo lo dispuesto en las leyes vigentes sobre Seguridad e Higiene y Salud Laboral en el trabajo, tanto por parte de empresarios como por parte de los trabajadores. Se cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas; los alojamientos del personal serán confortables y ventilados.

Se constituye por el presente Convenio la Comisión Provincial de Salud Laboral en Hostelería que estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco de la representación sindical, que se reunirá trimestralmente con objeto de coordinar el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral y atender las diferentes denuncias que en dicha materia se presenten a dicha Comisión por los Delegados de Prevención de las diferentes empresas del sector. Los integrantes sindicales en dicha Comisión serán los designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 45.

Al amparo del presente artículo, del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 35. 4 de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales se constituye la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral que asume todas las facultades y competencias que los artículos 36 y 39 de la citada Ley señala para los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Los miembros de esta Comisión Sectorial deberán promover, junto a la patronal y la administración campañas de seguridad y salud laboral y medio ambiente.

La Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral es un órgano colegiado, no existiendo, por tanto, competencias individualizadas a favor de algunos de sus miembros y los

acuerdos adoptados habrán de ser objeto de consenso y el cumplimiento de los mismos recogidos en actas serán asumidos por ambas partes y las Asociaciones Patronales instarán a su cumplimiento en todas las empresas del sector afectadas por el Convenio, y de igual manera las Centrales Sindicales entre sus afiliados y entre los trabajadores.

Con el fin de desarrollar sus funciones y atender en todos aquellos casos y asuntos que sobre salud laboral y medio ambiente puedan surgir en el sector esta comisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes. El orden del día se fijará por ambas partes comunicándose la convocatoria a todos los miembros de la comisión con una antelación de cuarenta y ocho horas.

La Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral podrá reunirse así mismo con carácter extraordinario cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Accidentes o daños graves.
- Incidentes con riesgos graves.
- Incumplimiento grave de la LPRL por parte de las empresas del sector.
- Sanciones por incumplimientos tanto de salud laboral como de medio ambiente.
- Denuncias por problemas de salud o medioambientales.
- A instancias de dos o más empresas del sector.
- Cuando dos o más Comités de empresa lo requieran.

Los miembros de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral en su condición de Delegados Sectoriales en los términos previstos en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales podrá acceder libremente a las empresas del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo para comprobar el cumplimiento y desarrollo de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando ostenten la responsabilidad sindical prevista en el artículo 9.1.C de la Ley Orgánica de Libertad Sindical debiendo poner en conocimiento de la autoridad laboral cualquier impedimento empresarial al acceso a la empresa o al desarrollo de sus funciones.

Para el correcto desarrollo del trabajo de esta comisión sectorial de seguridad y salud laboral se dotará a la misma de los recursos materiales y económicos necesarios.

Las partes firmantes del presente Convenio y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral constituida en el presente artículo se comprometen, antes de formular cualquier denuncia o reclamación, a plantearla previamente ante el plenario de la Comisión a fin de que pueda resolverse en el seno de la misma.

En la Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral, las partes negociaran los criterios y programas que han de aplicarse en los planes de prevención empresariales acerca de los ritmos de trabajo adecuados para el personal de pisos en relación con el rendimiento y la salud laboral.

Los Planes de Prevención empresariales deben incluir la Evaluación Ergonómica y de Cargas de Trabajo que realizan las Camareras de Pisos en su jornada en cada empresa, así como la evaluación de los factores que rodean su trabajo diario con objeto de poseer un plan de prevención de riesgos eficaz y protector de la salud laboral.

En tal sentido, y una vez efectuado el Plan de Prevención de Riesgos con la Evaluación de Riesgos de las condiciones de trabajo de las Camareras/os de Pisos, los Delegados/as de Prevención, con fundamento en las competencias y facultades recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, serán informados periódicamente, y con conocimiento expreso de los partes de trabajo, acerca de las condiciones de trabajo de las Camareras/os de Pisos, todo ello en el marco del Plan de Prevención y para realizar su oportuno seguimiento y cumplimiento.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral en cada empresa analizará trimestralmente la distribución de la carga de trabajo de las Camareras/os de Pisos con vista a que esta se ajuste al Plan de Prevención. (COMISIÓN PARITARIA 16/12/05 – B.O.P. 22/02/06)

Servicio de Prevención Mancomunados.- Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados en las empresas de Restauración incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y 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 de Restauración, 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. 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.

**Artículo 39º. Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades:**

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación integrada por diez miembros de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco de la representación sindical en los términos previstos en el artículo 44 del presente Convenio.

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 promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores y las trabajadoras del sector que aseguren 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, estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.

La Comisión Paritaria de Igualdad y Prevención del Acoso velará por el cumplimiento de las empresas de los acuerdos alcanzados en dicha materia por la Comisión Negociadora del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería de 24 de Julio de 2008.

La propia Comisión Paritaria de Igualdad negociará y eventualmente acordará medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral en el trabajo a turnos y para posibilitar la acumulación del periodo de lactancia en días de permiso, en los términos previstos en la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

**CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN PROFESIONAL**

**Artículo 40º. Formación Profesional.**

Las partes constituyen una Comisión paritaria de control y fomento de la Formación profesional y ocupacional de 10 miembros, siendo los integrantes por la parte sindical los representantes designados conforme al artículo 44, contando con la incorporación de asesores cuando las partes lo consideren oportuno. Igualmente, y en caso de ausencia de alguno de los miembros de la Comisión, este podrá delegar en cualquiera de los asistentes miembros de la Comisión. Para el cumplimiento de las funciones y objetivos regulados en los artículos 21 y siguientes del Acuerdo Laboral de Ámbito estatal de Hostelería.

Las modificaciones normativas al respecto de la Formación Continua, reguladas en el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, establecen un nuevo marco para el desarrollo de la formación continua en las empresas, que ha de tener reflejo en el presente convenio colectivo.

A este respecto, el artículo 4 del mencionado Real Decreto establece en su apartado b) que tendrán la consideración de Iniciativas de Formación Continua, entre otras, los denominados "Contratos programa para la formación de trabajadores", estableciéndose posteriormente como objeto de este tipo de iniciativa el desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.

De esta forma y dada la importancia estratégica que este tipo de iniciativa de formación puede y debe tener en el ámbito de aplicación del presente convenio, las partes acuerdan la competencia de la Comisión Sectorial de Formación para abordar el seguimiento de las acciones formativas que se desarrollen en el marco de Contratos Programa en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

La funciones de esta Comisión Sectorial Paritaria de Formación serán las que se establecen en el artículo 19 del RD 1043/2003.

La Comisión Sectorial de Formación se reunirá al menos 1 vez al semestre, aunque podrá convocarse extraordinariamente las veces que sean necesarias y contará con un Presidente y un Secretario que serán nombrados en el seno de la Comisión, garantizándose que cada uno de los cargos recaiga en una de las partes, empresarial y sindical. Así mismo estos cargos serán rotativos anualmente entre las organizaciones firmantes del presente Convenio.

Las decisiones en el seno de la Comisión se adoptarán por unanimidad.

Las normas podrán ser modificadas o ampliadas en su articulado, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen, por unanimidad de todos los miembros de la Comisión.

Las partes convienen el siguiente Reglamento para el funcionamiento de la Comisión Paritaria de seguimiento de la Formación Continua.

- Normas de Funcionamiento y Régimen Interno:
- Primera: Esta Comisión Paritaria de seguimiento de la Formación Profesional se constituye por el interés entre la parte empresarial y sindical de los planes de formación subvencionados que se impartan en la provincia de Santa Cruz de Tenerife al objeto de formar a trabajadores en el sector de hostelería.

Serán principios a tener en cuenta por esta Comisión al tiempo que desarrollar la actividad que justifica su constitución los siguientes:

- Información de las acciones y actividades a realizarse dentro del Contrato Programa.
- Seguimiento del desarrollo de las actividades.
- Segunda: Esta Comisión Paritaria de Seguimiento de la Formación Profesional velará conforme al III Acuerdo de Formación Continua por que las acciones programadas dentro del plan proporcionen a los trabajadores participantes un mayor nivel de cualificación profesional, y ello al objeto de promover su desarrollo profesional y personal, a la vez que para contribuir a la mejora de la competitividad de la empresa de la que forma parte.

A la finalización del plan de formación se deberá aportar a la Comisión un informe comprensivo que refleje el alcance de la formación impartida.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de Formación con el objeto de fomentar el estudio y seguimiento de la Formación profesional Continua. Los miembros de esta Comisión en representación de los trabajadores han de ser necesariamente los integrantes del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

A los cursos de formación profesional continua puestos en funcionamiento, de acuerdo la representación unitaria con la empresa, la asistencia será obligatoria, corriendo a cargo de la empresa las horas empleadas en los mismos, si éstas coinciden con la jornada de trabajo del trabajador y a cargo del trabajador en un 50% y en otro 50% a cargo de la empresa en reducción de jornada cuando los cursos se realicen fuera del horario de trabajo. Cuando no coincidan con las jornadas, la asistencia a cursos de formación será opcional del trabajador.

No obstante, cuando el trabajador realice cursos de formación de forma voluntaria no será de aplicación lo expuesto en el párrafo anterior.

En relación a los derechos de información de la representación legal de los trabajadores se estará a lo establecido al respecto en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

En concepto de ayuda a la formación, y con el fin de alcanzar una mejor calidad mediante el desarrollo de la formación profesional, se establece una Ayuda de Formación, de carácter extrasalarial, por asistencia a cursos de formación de 80 o más horas y de contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo. La citada ayuda se establece en 120€ y se abonará al final del curso y previa justificación de la asistencia.

La empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores los datos del personal que se encuentra realizando prácticas en el centro de trabajo, indicando el tipo de prácticas a realizar y la escuela de formación de procedencia.

## **CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 41º. De los Sindicatos.**

Los empresarios respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a los Sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de afiliación a actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de la suficiente y apreciable afiliación con el fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean plantilla superior a 100 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En las empresas o centros de trabajo de más de 150 trabajadores y menos de 250, los sindicatos que hayan obtenido el 30% de los votos en la elección al comité de empresa, su sección sindical estará representada por un delegado sindical con los derechos y garantías del artículo 10 de la Ley orgánica de Libertad Sindical. En las empresas y centros de más de 250 y menos de 750 trabajadores, la sección sindical que haya obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de empresa estará representada por un delegado sindical con los derechos y garantías del referido artículo 10. **Se tendrán en cuenta como válidos a efectos de establecer el porcentaje requerido para el nombramiento del Delegado/a Sindical los votos en blanco, no así los votos nulos.** (COMISIÓN PARITARIA 01/04/08 – B.O.P. 09/05/08)

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El Delegado Sindical tendrá las siguientes funciones:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laborales con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a su disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley y en el Convenio Colectivo estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa. Cuando no sean miembros del Comité de Empresa no podrán hacer uso de la acumulación de horas.

4.- Serán oídos por el empresario en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a los Sindicatos.

5.- Serán informados y oídos por el empresario con carácter previo:

a) Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados de los Sindicatos.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda Sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados de los Sindicatos y a los trabajadores en general, el empresario pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación sustente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reunión, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa Legal Vigente.

9.- Los Delegados ceñirán su tarea a la realización de las funciones Sindicales que les sean propias.

10.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, éstos podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros en las que deba de ser transferida la correspondiente cantidad, las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias.

Las empresas comunicarán mensualmente al sindicato de referencia la fecha y la cuantía de lo transferido y el listado nominal de los afiliados al citado sindicato que han autorizado la detracción de la cuota mensual.

11.- Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas Nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos en las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de dicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

12. El acceso de los representantes sindicales a la empresa, de conformidad con el artículo 9.1.c) de la LOLS, incluye la entrada en el comedor de personal en horario de comida por no perturbarse, en este caso, el desarrollo normal del proceso productivo.

### **Artículo 42º. De los Comités de Empresas y Delegados de Personal**

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los Delegados de Personal y Comités de Empresas las siguientes funciones:

A.- Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas en la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa, así como, en los términos del artículo 64.1.1º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de los supuestos de subcontratación.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios. Asimismo se entregará copia de la memoria anual y cuentas que se remiten al Registro Mercantil.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre todos los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempo y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimientos de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del Estatuto Jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral Competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial por supuestos de despidos.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y causa, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en su consecuencia los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

6.- El empresario facilitará a requerimiento expreso de la representación unitaria el resumen de la jornada diaria de cada trabajador a efectos de conocer el cómputo de las horas extraordinarias.

e) En los términos del artículo 49.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. Decreto Legislativo 1/1995), el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

f) En los términos de los artículos 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y 14 del Reglamento (R. Decreto 47/1995), la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones de usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos y capacitación de la empresa y los Organismos o Tribunales Competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar como reglamentariamente determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como Órgano Colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, d, 1 y 2 del punto A) del presente artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente opcionada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Delegados de personal.- Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos interviniendo en cuantas cuestiones se suscitan en relación con las condiciones de trabajo del personal que representen y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda sobre el cumplimiento de las relativas a Higiene y Seguridad del Trabajo y Seguridad Social.

### **Artículo 43. Garantías. Prácticas antisindicales. Disposición General.**

#### **Garantías:**

a) Ningún miembro de Comités de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca en el supuesto, se hallará reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral, o social, comunicando todo ello previamente al empresario, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma Legal Vigente al efecto.

d) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas retribuidas de 15 horas en empresas de hasta 100 trabajadores, 20 horas de 101 a 250 trabajadores, 30 horas de 251 a 500 trabajadores, y 35 horas de 501 a 750 trabajadores. Dicha reserva de horas podrá ser mejorada por acuerdo de la empresa.

Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal que hagan uso de tal acumulación procurarán moderar las ausencias de manera que no se produzcan perturbaciones en el proceso productivo de la empresa.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o componentes de Comisiones negociadoras de Convenio Colectivo en los que se han aceptado y por lo que se refiere a la celebración de sesiones Oficiales a través de las cuales transcurran tales Negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de Negociación Colectiva referido.

Sin rebasar el máximo Legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con el fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En estas empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Asimismo, se pondrá a disposición de los Comités de Empresas y Delegados de Personal tableros de anuncios.

#### **Artículo 44º. Complementos para Delegados y Comités de Empresa.**

1. Las empresas, salvo las de restauración de menos de 30 trabajadores, quedarán obligadas a entregar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las cantidades mensuales que luego se dirán en atención a **la media de plantilla mensual resultante de la división del total de días cotizados por todo el personal entre los días de cada mes, (COMISIÓN PARITARIA 10/05/06 – B.O.P. 07/06/06)**, cantidades que han de ser abonadas como máximo antes del último día del mes siguiente:

Año 2008

- De 6 a 30 Trabajadores:	40,86 €
- De 31 a 50 Trabajadores:	91,96 €
- De 51 a 100 Trabajadores:	413,95 €
- De 101 a 150 Trabajadores:	643,31 €
- De 151 a 200 Trabajadores:	719,90 €
- De 201 a 250 Trabajadores:	796,48 €
- De 251 a 500 Trabajadores:	873,90 €
- Desde 501 Trabajadores:	1.103,88 €

2. Cada Comité de Empresa, por acuerdo mayoritario de sus miembros, diseñará un método de utilización de estos complementos y velará por la correcta administración de los mismos. Debiéndose emplear, al menos, un 50 por 100 de las disponibilidades en bienes colectivos para los trabajadores.

3. Como consecuencia de la sustitución del convenio vencido en 31 de diciembre de 1.994, en aquellas empresas que en la actualidad empleen la antigua forma de reparto que, a criterio de los representantes de los trabajadores les resulte mas favorable, ésta será mantenida por mientras no se llegue a un acuerdo de sustitución entre la Dirección de la empresa y los miembros de del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En ningún caso se podrán alternar ambas fórmulas.

#### **Artículo 45. Liberados Sindicales de las Comisiones Paritarias.**

Las patronales firmantes autorizan que durante la vigencia del convenio, las Centrales Sindicales firmantes y en razón a su actual proporción de representatividad, elijan a cinco representantes sindicales que estarán liberados de su trabajo en las empresas respectivas, manteniendo sus condiciones retributivas. Tales cinco representantes serán los responsables sindicales que formen parte de las Comisiones Paritaria, Salud Laboral, de Igualdad de Oportunidades y de Formación que regulan los artículos 10, 34, 35 y 36 del presente Convenio.

Los anteriores cinco representantes deben ser miembros de Comité de Empresa o Delegados Sindicales, y su crédito horario en la empresa de referencia se integrará en las horas precisas para ser totalmente liberado.

#### **Artículo 46º. Cotización.**

Las empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones que están legalmente preceptuadas entregando los modelos de cotización del TC-1 y TC-2 a los Comités de Empresas y Delegados de Personal y exponiendo ejemplares de los mismos en el tablón de anuncios para información general, una vez se hayan cumplimentado los trámites para su cotización.

## **CAPÍTULO X. ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN**

### **Artículo 47º. Seguro de Vida e Incapacidad Permanente.**

Las empresas suscribirán con una compañía de seguros, una póliza de seguro colectivo de vida para todo el personal, que garantice a los herederos legales o persona que el trabajador designe específicamente, un capital por una sola vez de quince mil euros si aconteciera el fallecimiento de éste por cualquier causa antes de producirse su jubilación.

En el caso de no concertarse seguro por parte de la empresa, ésta asumirá las indemnizaciones contenidas en este artículo.

Igualmente, percibirá el trabajador por una sola vez la misma cantidad en caso de declararse por los organismos laborales correspondientes, alguna de las incapacidades que se dicen, cualquiera que sea la causa que origine las mismas:

Incapacidad permanente en los grados de: Gran Invalidez, Absoluta para todo trabajo y de Total (o Total cualificada) para la profesión habitual, en los términos definidos por la Seguridad Social.

El seguro de vida a que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

### **Artículo 48º. Manutención y alojamiento.**

1. Manutención: todo trabajador afecto a este Convenio, tendrá derecho a efectuar sus comidas en la empresa sin que por este concepto se le detraiga cantidad alguna mensual, resultando ello de aplicación a las empresas que cuenten con servicio de restaurante.

Por todo ello el personal que no efectúe sus comidas en el centro, no podrá reclamar por este concepto compensación alguna, por entenderse incluido en los salarios garantizados del artículo 31. Se entiende que este artículo obliga solamente a aquellas empresas que no hayan estado excluidas de esta obligación por disposiciones ya en desuso o derogadas. El personal de los Apartamentos y Residencias no tendrán este derecho al no tener establecidas manutención. En los casos en que corresponde la manutención, ésta se ajustará a lo siguiente:

a) El Comité de Empresa vigilará que esta manutención sea sana, abundante y variada.

b) Para consolidar la igualdad entre los trabajadores, el comedor será común y la comida única.

2. Alojamiento: Desaparece y se deja sin efecto la obligatoriedad de alojamiento del trabajador en el establecimiento hotelero de la empresa. No obstante se mantendrá el derecho para los casos que existan como una garantía "ad personam" y por las mismas causas y condiciones que lo habían otorgado.

### **Artículo 49º. Jubilación.**

Los trabajadores incluidos en este Convenio se jubilarán forzosamente al cumplir 65 años de edad y siempre que hayan cubierto los requisitos necesarios para ser beneficiarios de la pensión de jubilación contributiva del régimen general de la Seguridad Social. Las empresas garantizan que cada trabajador jubilado forzosamente, será, en su caso, sustituido por otro con contrato indefinido para mantener, de esa manera, el volumen de plantilla fija pactado en el [artículo 11 del presente Convenio](#).

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Disposición Final Primera.- Regimen Especial Colectividades.**

Se acuerdan las siguientes excepciones en la aplicación del presente convenio en el sector de colectividades, entendiéndose que en todo lo demás continúa siendo de aplicación lo que en el presente convenio se establece:

1).- Quedan excluidos por la naturaleza de la actividad de la obligación de cumplir el límite del 20% de fijos discontinuos previsto en el artículo 35 del y del periodo mínimo de actividad garantizado señalado en el mismo artículo, que para las empresas de colectividades será el que en cada momento tenga el periodo escolar.

2).- La garantía para el personal fijo discontinuo de un periodo de actividad de nueve meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas establecido en el artículo 35, no será de aplicación a aquellas empresas de restauración de colectividades cuyos trabajadores desempeñen su actividad principal directa o indirectamente en los centros escolares, donde no existirá periodo mínimo garantizado.

3).- El tope previsto en el artículo 12 en virtud del cual los contratos de fijos discontinuos solo podrán realizarse en un número no superior al 20% del total de la plantilla de la empresa en el año inmediatamente anterior a la formalización del contrato, no será de aplicación a aquellos centros de trabajo de colectividades cuya actividad esté sujeta directa o indirectamente al calendario escolar.

4).- Respecto a la regulación de las vacaciones y festivos que contempla el artículo 25 del Convenio, no se aplicará al personal de colectividades, cuya actividad esta sujeta directa o indirectamente a Calendario Escolar.

Para este personal el disfrute de vacaciones será de treinta días de vacaciones anuales o la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado dentro del periodo escolar.

Respecto de los festivos, el personal de las empresas de colectividades cuya actividad esta sujeta directa o indirectamente a Calendario Escolar, tendrá derecho al disfrute de tantos días festivos como recaigan dentro del periodo del curso escolar y, por tanto, no cobrarán bolsa de vacaciones.

Se respetará, la bolsa de vacaciones y el sistema de no descansar los días festivos, a aquellos trabajadores que indirectamente al periodo escolar, vinieran cobrando la bolsa de vacaciones a la firma del presente anexo.

Al comienzo de cada curso escolar se determinarán el número de días de vacaciones en proporción a la duración del periodo escolar, así como el número de días festivos que, atendiendo al calendario laboral (Fiestas nacionales, autonómicas y locales), recayesen durante el curso escolar de que se trate en descanso semanal o periodo vacacional escolar.

Una vez determinado el número de días de vacaciones y de festivos que recayesen en descanso semanal o periodo vacacional escolar, el número de días resultante de la suma de ambos, se disfrutaran por cada trabajador de la siguiente forma:

En varios periodos coincidiendo con las vacaciones escolares de Navidad, semana anta, carnaval, y cualesquiera otros días que por ser "colectivo" según el calendario escolar, se encuentre cerrado el centro.

Al final del curso escolar, si el trabajador hubiere descansado un numero de días superior al que según el calculo inicial le correspondía, se procederá a su regularización mediante detracción en su liquidación, no procediendo esta cuando el numero de días disfrutados de mas no supere el numero de dos.

Si superare el numero de dos se descontaran el tercer día y siguientes. Si el trabajador hubiere estado de baja medica en algún momento durante el curso escolar, excluyendo IT por accidente de trabajo, se descontaran todos los días disfrutados de mas y ello aunque estos no superen los dos días anteriormente citados. (ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA 30/04/06–B.O.P. 07/07/06)

**Disposición Final Segunda.- Régimen Especial de retribuciones para empresas deficitarias con pérdidas.**

Los incrementos salariales pactados en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años, asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

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

Las empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo anterior, comunicarán en el improrrogable plazo de 15 días naturales desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para el año de inicio de vigencia del Convenio, y durante el mes de enero siguiente en caso de prórroga, mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria del mismo, así como a los representantes sindicales en la empresa, su intención de acogerse al procedimiento regulado en cláusula.

En el plazo de 15 días desde la recepción del referido escrito, la empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de este mismo plazo las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de cinco días siguientes de haberse producido, quién procederá en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

b) En caso de desacuerdo, y en el supuesto de que no exista representación sindical en la empresa, la Comisión Paritaria, examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oirá a las partes pronunciándose.

La Comisión Paritaria por decisión unánime podrá trasladar la resolución del expediente al Tribunal Laboral de Solución Extrajudicial de Conflictos de Canarias.

El procedimiento establecido en este apartado b) se desarrollará en el plazo improrrogable de 90 días naturales siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del Convenio de su prórroga.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en esta cláusula, lo comunicará a los representantes legales de los trabajadores y a la Dirección de la empresa, a los efectos de que apliquen las condiciones salariales pactadas. En caso contrario la empresa mantendrá su obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

### **TABLAS SALARIALES 2008**

#### **(PENDIENTE DE ESTABLECER LOS SALARIOS Y ANTIGÜEDAD DE 2009)**

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	1109,62 €	1095,30 €	1064,00 €	1015,83 €	944,14 €	866,20 €
GRUPO II	1062,73 €	1030,79 €	1015,72 €	944,14 €	911,57 €	828,42 €
GRUPO III	1001,47 €	979,32 €	955,85 €	911,57 €	889,40 €	828,42 €
GRUPO IV	946,76 €	932,43 €	914,17 €	889,40 €	851,64 €	796,73 €
GRUPO V	850,32 €	850,32 €	850,32 €	850,32 €	841,19 €	796,73 €

GRUPO VI : Los menores de 18 años percibirán durante 2008 el salario mínimo interprofesional vigente para los mayores de 18 años, así como un plus de transporte de 54,10 €.

### **TABLAS DE ANTIGÜEDAD 2008**

- A LOS 3 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	31,36 €	30,92 €	30,00 €	28,24 €	26,40 €	24,78 €
GRUPO II	29,97 €	28,99 €	28,24 €	26,42 €	25,44 €	23,66 €
GRUPO III	28,18 €	27,47 €	26,78 €	25,44 €	24,78 €	23,66 €
GRUPO IV	26,50 €	26,07 €	25,52 €	24,78 €	23,66 €	22,70 €
GRUPO V	23,63 €	23,63 €	23,63 €	23,63 €	23,34 €	22,70 €

- A LOS 6 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	83,61 €	82,47 €	79,98 €	76,14 €	70,45 €	66,10 €
GRUPO II	79,89 €	77,35 €	76,14 €	70,45 €	60,61 €	63,08 €
GRUPO III	75,00 €	73,25 €	71,37 €	67,84 €	67,84 €	63,08 €
GRUPO IV	70,32 €	69,51 €	68,05 €	66,10 €	66,10 €	60,52 €
GRUPO V	62,98 €	62,98 €	62,98 €	62,98 €	62,98 €	60,52 €

- A LOS 9 AÑOS :

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	167,24 €	164,94 €	159,98 €	152,30 €	140,87 €	133,87 €
GRUPO II	159,75 €	154,68 €	152,30 €	140,87 €	135,71 €	126,17 €
GRUPO III	150,01 €	146,49 €	142,75 €	135,71 €	133,87 €	126,17 €
GRUPO IV	141,29 €	139,01 €	136,13 €	133,87 €	126,17 €	121,04 €
GRUPO V	125,93 €	125,93 €	125,93 €	125,93 €	124,47 €	121,04 €

- A LOS 14 AÑOS :

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	250,67 €	247,31 €	239,95 €	228,63 €	211,76 €	198,91 €
GRUPO II	239,64 €	231,15 €	228,63 €	211,76 €	204,10 €	190,01 €
GRUPO III	225,25 €	220,03 €	214,69 €	204,10 €	198,91 €	190,01 €
GRUPO IV	212,41 €	209,01 €	204,71 €	198,91 €	190,01 €	185,11 €
GRUPO V	189,70 €	189,70 €	189,70 €	189,70 €	189,70 €	185,11 €

- A LOS 19 AÑOS :

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	364,66 €	359,74 €	348,97 €	332,43 €	307,78 €	289,00 €
GRUPO II	348,53 €	337,56 €	332,43 €	307,78 €	296,60 €	276,00 €
GRUPO III	327,49 €	319,87 €	311,82 €	296,60 €	279,69 €	276,00 €
GRUPO IV	308,69 €	303,75 €	297,48 €	289,00 €	276,00 €	268,84 €
GRUPO V	275,56 €	275,56 €	275,56 €	275,56 €	275,56 €	268,84 €

- A LOS 24 AÑOS :

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	431,14 €	425,31 €	412,58 €	392,98 €	363,81 €	341,52 €
GRUPO II	412,06 €	399,07 €	392,99 €	363,80 €	350,56 €	326,16 €
GRUPO III	387,13 €	378,12 €	368,55 €	350,56 €	341,50 €	326,16 €
GRUPO IV	364,85 €	359,02 €	351,60 €	341,52 €	326,16 €	317,75 €
GRUPO V	325,61 €	325,61 €	325,61 €	325,61 €	325,61 €	317,75 €

- **ANEXO II: CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS**

## **- CLASIFICACIÓN I**

- Club Privado de 1ª.
- Tablados Flamencos de lujo.
- Campos de Golf.
- Casinos y S. de Juegos de 1ª.
- Restaurantes de 5 Tenedores.
- Salas de Fiestas de Lujo.
- Café Bares de Lujo.
- Salas de Baile de Lujo.
- Hoteles de 5 Estrellas.
- Hoteles Rcia. de 5 Estrellas.
- Camping de Lujo.
- Ambigús de 1ª.
- Tablados Flamencos de 1ª.
- Restaurantes de 4 Tenedores.
- Salas de Fiestas de 1ª.
- Salas de Baile de 1ª.
- Hoteles de 4 Estrellas.
- Hoteles Rcia. de 4 Estrellas.
- Hoteles Aptos. de 4 Estrellas.
- Hostales Rcia. de 4 Estrellas.
- Casinos de 1ª.
- Aptos. Extrahoteleros de 4 llaves
- Camping de 1ª.

## **- CLASIFICACIÓN II**

- Café Bar de 1ª.
- Cafetería de 3 Tazas.
- Salas de Baile de 2ª.
- Casinos y S. de Juego de 2ª.
- Tablados Flamencos de 2ª.
- Clubes Privados de 2ª.
- Salas de Fiestas de 2ª.
- Camping de 2ª.
- Catering
- Colectividades.
- Hoteles de 3 Estrellas.
- Hoteles Aptos. de 3 Estrellas.

### **- CLASIFICACIÓN III**

- Salas de Billar con Consumición.
- Ambigús de 2ª.
- Salas de Baile de 3ª.
- Tablados Flamencos de 3ª.
- Clubes Privados de 3ª.
- Camping de 3ª.
- Hotel Residencia. de 3 Estrellas.
- Residencia. Aptos. de 3 Estrellas.
- Aptos. Extrahoteleros de 3 llaves.
- Hoteles de 2 Estrellas.
- Moteles de 2 Estrellas.
- Casinos y S. de Juego de 3ª.
- Ciudades de Vacaciones de 2 Estrellas.

### **- CLASIFICACIÓN IV**

- Ciudades de Vacaciones de 1 Estrella.
- Pensiones de 3 Estrellas.
- Moteles de 1 Estrella.
- Hoteles Residencia. de 2 Estrellas.
- Hoteles Aptos. de 2 Estrellas.
- Residencia. Aptos. de 2 Estrellas.
- Aptos. Extrahoteleros de 2 llaves.

### **- CLASIFICACIÓN V**

- Restaurantes de 3 Tenedores.
- Café - Bares de 2ª.
- Cafeterías de 2 Tazas.
- Casinos de 4ª.
- Aptos. Extrahoteleros 1 Llave.
- Hoteles - Residencia. de 1 Estrella.
- Hoteles - Aptos. de 1 Estrella.
- Residencia. - Aptos. de 1 Estrella.
- Hoteles de 1 Estrella.
- Hostales de 2 y 1 Estrella.
- Hostales - Residencias. de 2 y 1 Estrella.
- Pensiones de 2 y 1 Estrella.
- Fondas y Casas de Huéspedes.
- Salas de Billar sin consumición.
- Ambigús de 3ª.

**- CLASIFICACIÓN VI**

- Restaurantes de 2 Tenedores.
- Cafés - Bares de 3ª.
- Cafeterías de 1 Taza.
- Restaurantes de 1 Tenedor.
- Cafés - Bares de 4ª.
- Tabernas y Bodegones.

- **ANEXO III.- GRUPOS SALARIALES.**

**- GRUPO I.**

- Jefe de Recepción.
- Jefe de Cocina.
- Jefe de Comedor.
- Primer Barman.
- Jefe de Compras.
- Primer Conserje de día.
- Contable General.
- Jefe de Sala.
- Gobernanta.
- Primer Encargado de Cafetería.
- Primer Encargado de Mostrador de Cafés y Café - Bares.
- Jefe de Operaciones de Catering.
- Jefe de Salas de Catering.
- Supervisor de Catering.
- Supervisor de Explotaciones y Colectividades.
- Jefe de Secciones de Explotaciones y Colectividades.
- Titulados de Grado Medio y Superior.
- Técnicos o Universitario.

**- GRUPO II.**

- Encargado de Trabajo.
- Jefe de Compras Colectividades.
- Segundo Jefe de Recepción.
- Segundo Conserje de Día.
- Contable.
- Cajero General.
- Interventor.
- Segundo Jefe de Cocina.
- Segundo Jefe de Comedor.
- Mayordomo de Piso.
- Segundo Jefe de Salas.
- Segundo Barman.
- Repostero.
- Jefe de Equipo de Catering.
- Segundo Encargado de mostrador de Café - Bares.
- Segundo Encargado de Cafeterías.
- Segundo Jefe de Sección de Explotación y Colectividades.

### **- GRUPO III.**

- Animador.
- Recepcionista.
- Jefe de Partida.
- Jefe de Sector.
- Segundo E. Trabajos.
- Subgobernanta.
- Encargado de Lencería y Lavadero.
- Oficial de Contabilidad.
- Secretaria.
- E. Economato y Bodega.
- Conserje de Noche.
- Tenedor de Cuentas de Clientes.
- Ayudantes de Conserjería.
- Capataz de Piscinas.
- Encargado de Salas de Billar.
- Oficial de Reposteros y Panadero.
- Relaciones Públicas.
- Conductor de 1ª.

### **- GRUPO IV .**

- Encargada de Sauna o Masajista.
- Telefonista.
- Ayudante de Recepción.
- Vigilante de Noche.
- Cafetero.
- Bodeguero.
- Camarero de Comedor y Bares.
- Cocinero
- Sumillier.
- Mecánico Calefactor Ser. Auxiliares.
- Cajeros de Comedor, Bares o Facturistas.
- Dependientes de Cafeterías y Café - Bares.
- Planchista.
- Ordenanza de Salón.
- Jefe de Platería.
- Portero de Servicios.
- Auxiliar de Oficina.
- Jardinero.
- Pincha-disco.
- Piscinero.
- Portero de Acceso.
- Portero de Coches.
- Conductor de Segunda.

- Preparador de Catering.
- Monitor - Cuidador de colectividades
- Camareras de Pisos.
- Valet de Chambre.
- Costurera, planchadora, lavandera.

#### **- GRUPO V.**

- Taquilleros.
- Ascensoristas.
- Ayudantes en General.
- Mozos de Piscinas.
- Mozos de Catering.
- Mozos de Equipajes.
- Marmitón.
- Fregadoras.
- Mozos de Cámara (de cocina).
- Pinche de Cocina.
- Botones mayor de 18 años.
- Limpiadoras.
- Mozo de Billar.
- Resto de Personal o Cualificado mayores de 18 años.

#### **- GRUPO VI.**

Todos los trabajadores no cualificados comprendidos entre los 16 y 18 años no cualificados comprendidos entre los 16 y 18 años.

