

3783

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

FECHA: 3 de noviembre de 2015.

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Guadalajara 2014-2016.

EXPEDIENTE: 19/01/0063/2015.

C.C.: 19000155011981.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Guadalajara, con vigencia de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2016, con código 19000155011981, que tuvo entrada el 6 de octubre de 2015, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16 de julio); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

En Guadalajara a 9 de septiembre de 2015.

El presente convenio ha sido suscrito por las representaciones sindicales de Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y

por la representación empresarial por la Federación Provincial de Turismo de Guadalajara (CEO-CEPYME Guadalajara).

La negociación del presente convenio ha sido inspirada por el criterio de lograr el progreso de las empresas afectadas por el mismo y el bienestar de los trabajadores/as.

A este respecto el convenio subraya:

1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
2. Lo nocivo para el sector de los salarios inferiores a los del convenio y a la competencia desleal.
3. El derecho a una remuneración estable y lo más justa y honorable posible.
4. El acuerdo entre las partes contratantes en combatir, en toda circunstancia y mediante una acción común, los abusos flagrantes que puedan derivarse de la gestión y venta por personas y organismos no autorizados para ello.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores del Sector de hostelería de la provincia de Guadalajara y ha sido negociado y pactado, conforme a las facultades previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio afecta y obliga a todo el personal, ya sea fijo, eventual o interino, a excepción del comprendido en el apartado 3) del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores y trabajadoras del Sector de hostelería, de manera que su ámbito alcanza no solo las actividades relacionadas con la hostelería clásica, sino también a los servicios y formas de hostelería moderna, de ocio y de turismo.

Se incluyen en el Sector de hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamiento rurales, camping 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, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y *cibercafés* y otros servicios de ocio y esparcimiento.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en al Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) actual o futura. La inclusión requerirá pacto previo de la Comisión Negociadora de este acuerdo.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento entre las partes negociadoras del mismo.

No obstante, concluida la vigencia de este convenio o sucesivos convenios negociados con posterioridad a este, todos tendrán el carácter de ultra actividad plena de todo su conjunto y en tanto en cuanto no se negocie un nuevo convenio provincial del sector.

Artículo 5. Prelación normativa.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las mejoras o condiciones económicas pactadas en el presente convenio estimadas anualmente son compensables y absorbibles en su totalidad cualquiera que fuese su origen con las establecidas actualmente, sin perjuicio de las condiciones económicas personales más beneficiosas.

Los aumentos que se produzcan en conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio colectivo por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán al mismo cuando considerados en conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados.

No obstante lo anterior, no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, garantizando en todo caso las subidas de estos conceptos en este convenio, de forma que todos los trabajadores experimenten, al menos, el incremento salarial que se derive del incremento de las tablas salariales del convenio colectivo.

Artículo 7. Garantía *ad personam*.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones, el convenio quedará sin eficacia ni efecto, debiendo en consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Creación.- Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio.

Composición.- La Comisión paritaria estará compuesta, de forma paritaria, por 4 representantes de los sindicatos firmantes y por 4 representantes por parte empresarial, entre las asociaciones firmantes del convenio, quienes, de entre ellos, designarán secretarios.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente convenio. En el primer supuesto la Comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

Para proceder a convocar la Comisión paritaria, cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán, inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

En la primera reunión de la Comisión paritaria, esta deberá determinar su sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio colectivo.

Funciones.-

1. Interpretación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (análisis de la

situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

4. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los Convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET.
5. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET, de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias, tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los Convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del estatuto de los trabajadores.
7. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
8. Se establecen de carácter extraordinario a efectos de plazos para resolver la comisión paritaria del convenio las que afecten a las siguientes materias.
 - Cláusula de descuelgue.
 - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Movilidad geográfica.
 - Movilidad funcional.

En el caso de empate o de imposibilidad de reunir a la comisión paritaria, las partes firmantes se obligan a someter la cuestión a los servicios de mediación y arbitraje (ASEC) de Castilla-La Mancha, con carácter vinculante para las partes en lo resuelto por este

Artículo 10. La sucesión de empresa.

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario están obligados a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

CAPÍTULO II. JORNADA Y HORARIO

Artículo 11. Principios generales.

Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, las empresas ordenarán los horarios respetando los mínimos siguientes:

a) Que la jornada ordinaria de trabajo no sea superior a nueve horas diarias y no inferior a cuatro horas.

b) Que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un periodo mínimo de descanso de, al menos, doce horas, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, que se pueda establecer un periodo mínimo de descanso de diez horas.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

Según establece el artículo 34 apdo. 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es obligatorio crear un calendario laboral anualmente, en el que se comprenda el horario de trabajo y la distribución anual de días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, todo ello con respeto a la jornada anual pactada en este artículo del convenio. Las empresas que vengán realizando los dos días de descanso ininterrumpido continuarán aplicándolo.

Para los años 2014, 2015 y 2016, la jornada de trabajo se fija en 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.784 horas anuales, con un descanso semanal de día y medio, pudiéndose acumular el medio día para la semana posterior, es decir, con descanso de un día en la primera semana y dos consecutivos en la segunda semana.

El número de horas ordinarias de trabajo podrá ser de hasta un máximo de diez, durante cinco días a la semana, y que, en cómputo semanal no excederá de 40 horas. Tal régimen de jornada máxima diaria de diez horas tiene como límite que no se aplique durante más de dos semanas consecutivas.

En todos aquellos casos en que pudiera establecerse la jornada continuada, la empresa y los comités de centro o los delegados de personal deberán estudiar la posibilidad de proporcionarla.

Por áreas funcionales, se estudiará la posibilidad de que los descansos semanales en sábados y domingos sean rotativos.

El exceso que, sobre las 40 horas de jornada semanal que realice el trabajador y con el tope máximo señalado de 50 horas, será compensado disminuyendo en igual cuantía la jornada en los momentos de menor actividad y en régimen de no menos de seis horas durante cinco días a la semana, siendo factible su compensación en jornadas libres completas, si así se acordara en el calendario laboral anual.

Si la duración de la jornada, conforme a lo señalado en el apartado precedente, fuera inferior a ocho horas diarias, se procurará, siempre que ello no derive

en incremento de plantilla y así lo permita la operatividad del servicio, que se realice en régimen de jornada continuada, lo que exige el previo acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales de los trabajadores, si existiese, de lo contrario, se pactaría de mutuo acuerdo entre las partes, empresa y trabajador.

Si a las reglas anteriores se uniera el no disfrute de descanso en la semana a que corresponda, esto solo podrá realizarse con carácter excepcional previo acuerdo y de manera que nunca se unan más de dos semanas.

Flexibilidad interna ordinaria.

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada, respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Para aquellas empresas con distribución irregular de la jornada, los excesos deberán ser compensados al trabajador con días libres completos. Estos días libres completos para su disfrute deberán ser reflejados en el calendario laboral individual.

Asimismo, la empresa que establezca un calendario laboral individual para cada trabajador dispondrá de una bolsa de 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual.

Artículo 13. Fiestas.

Los 15 días festivos, siempre que el productor los trabaje, podrán acumularse a las vacaciones anuales o bien disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, a determinar entre el empresario y trabajador. En el caso de acumulación de días festivos trabajados, el trabajador sumará a estos días el descanso semanal correspondiente.

Además de las fiestas laborales reguladas en el artículo 37,2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán una jornada festiva para conmemorar la fiesta patronal de Santa Marta. Dicha jornada podrá disfrutarse, o bien el día de Santa Marta en aquellas empresas que se cierren, o bien el día que lo demande el trabajador, siempre que el referido día no haya sido solicitado en período de disfrute de vacaciones de otros trabajadores, ni coincida el disfrute de esa festividad con otros trabajadores que supongan más de una cuarta parte de los de la sección donde el trabajador preste

servicios, excepto en el caso de que fuese el único trabajador de la misma, en que no existirá limitación.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, los incrementos económicos e incrementos en tiempo por hora festiva serán los marcados según el siguiente cuadro:

Fórmula incremento económico:

$$\frac{\text{Salario anual}}{\text{Jornada anual}} + 110\% \times \text{n.º de horas}$$

Fórmula compensación en tiempo de descanso:

Compensación de las horas trabajadas en festivo + incremento con descanso del 110%.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio establecido en convenios anteriores.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas de cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, las horas extraordinarias no estructurales podrán compensarse por un tiempo equivalente de descanso.

CAPÍTULO III. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 15. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, un periodo de vacaciones de 32 días naturales, lo

que llevará aparejado el ajuste de la jornada máxima anual que corresponda por esta causa, de tal modo que ningún trabajador realice un número superior al número de 1.784 horas máximas anuales.

Del disfrute de las vacaciones se excluirán, en cada centro de trabajo y en cómputo que no exceda de dos meses, los períodos que coincidan con la mayor y acreditada actividad productiva. Tales períodos no tienen por qué ser necesariamente consecutivos y se señalarán en el calendario laboral anual.

Al disfrute de las vacaciones se acumulará, si así se acuerda, el de los días festivos abonables y no recuperables, que no se disfruten en la propia fecha. En tal caso, se considerará que, a vacaciones, corresponden los treinta y dos primeros días.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo cuando se cause baja definitiva en la empresa. En tal caso, la liquidación se realizará con arreglo al salario real, integrando dicho salario los mismos conceptos que, por motivo de vacaciones, perciben los trabajadores en activo.

El período de disfrute de las vacaciones y de los festivos abonables y no recuperables comenzará a continuación del descanso semanal. La empresa podrá designar aquellos trabajadores que, por razones de servicio, puedan disfrutar todos los días festivos abonables y no recuperables en la propia fecha de celebración, dejándose constancia de ello en el calendario laboral del centro de trabajo.

Seis de los días festivos trabajados podrán disfrutarse acumuladamente durante la temporada alta. El disfrute en tiempo del festivo más su incremento del 110% se descansará en días completos, pudiéndose acumular a vacaciones o días libres que se reflejará en el calendario laboral.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actuará en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo abonable y no recuperable.

Si la empresa cerrase para disfrute de vacaciones o de vacaciones más festivos abonables y no recuperables de la totalidad de la plantilla de algún centro de trabajo, se abonarán los mismos conceptos y en la misma cuantía como si el establecimiento estuviera abierto.

En esta regla sobre los festivos en vacaciones, no se aplicará en los centros de trabajo de comedor escolar en el período de vacaciones educativas, no siendo por tanto ni abonable ni recuperable.

El 15 de enero de cada año como fecha límite, la empresa presentará a la representación sindical propuesta del calendario laboral del año en el que se señalarán los horarios de trabajo, las vacaciones anuales.

Artículo 16. Licencias.

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

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Expresamente dentro de este apartado que contempla el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, se entenderá el tiempo necesario para la renovación del permiso de trabajo y residencia del trabajador, cónyuge o de sus ascendientes o descendientes directos.

e) Un día de licencia retribuida por matrimonio de hijos, hermanos, padres, nietos y abuelos del trabajador, y un día de licencia retribuida por matrimonio de padres y hermanos del cónyuge del trabajador.

f) El trabajador/a, previa petición y posterior justificación, dispondrá del tiempo necesario para la asistencia a consulta médica, sin que ello suponga descuento del salario, ni recuperación del tiempo empleado.

Se equipara la situación de la pareja de hecho del trabajador o la trabajadora en cuanto a las licencias, siempre que, previamente, haya sido acreditada administrativamente de forma suficiente.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 17. Suspensión del contrato.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, estos tendrán

derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) En el supuesto de parto o adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables hasta dieciocho semanas por parto múltiple. Este período se distribuirá a opción de la interesada, pudiendo hacer uso de estas el padre, siempre que trabajen los dos.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad. El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese del cargo o función.

Artículo 18. Licencia por maternidad.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas.

Artículo 19. Licencia por nacimiento hijo prematuro.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por alguna causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 20. Permiso de maternidad/paternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Artículo 21. Ausencia del trabajo por lactancia.

Las trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 14 días laborales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 22. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si se trata de categoría especial.

3. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean (ET art. 46).

Artículo 23. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de

la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público o función sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, produciéndose la reincorporación de manera inmediata.

En todo lo referente a excedencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de lo dispuesto en la Ley de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de marzo de 2007.

Artículo 24. Reducción de jornada por cuidado de un menor.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO IV. GRUPOS PROFESIONALES SEGÚN EL ALEH V

Artículo 25. Grupos profesionales.

A) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA. Recepción-conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a recepción. 2.º Jefe/a recepción. Jefe/a comercial. Jefe/a administración. Primer/a conserje.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Recepcionista. Conserje. Administrativo/a. Relaciones públicas. Comercial. Técnico/a prevención de riesgos laborales. Ayudante/a recepción y/o conserjería. Telefonista. Ayudante/a administrativo.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar recepción y conserjería.

B) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA. Cocina y economato.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a cocina. 2.º jefe/a cocina. Jefe/a catering.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Jefe/a partida. Cocinero/a. Repostero/a. Encargado/a economato. Ayudante/a cocina. Ayudante/a economato.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar cocina/economato.

C) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA. Restaurante, sala, bar y similares, colectividades, y pista para catering.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a restaurante o sala. 2.º Jefe/a restaurante o sala. Jefe/a operaciones de catering. Gerente de centro.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Jefe/a sector. Camarero/a. Barman/barwoman. Sumiller/a. Jefe/a sala catering. Supervisor/a catering. Supervisor/a colectividades. Supervisor/a restauración moderna. Preparador/a montador/a catering. Conductor/a equipo catering. Preparador/a restauración moderna.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Ayudante/a camarero. Ayudante/a equipo catering. Monitor/a o cuidador/a colectividades. Asistente/a colectividades. Asistente/a preparador/montador catering. Asistente/a restauración moderna.

D) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA. Pisos y limpieza.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Gobernante/a o encargado/a general. Subgobernante/a o encargado/a sección.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Camarero/a pisos.
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar pisos y limpieza.

E) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA. Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares.

GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Encargado/a sección. Especialista mantenimiento y servicios auxiliares. Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.

F) GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA. Servicios complementarios.	
GRUPO PROFESIONAL PRIMERO	Responsable servicio.
GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en ciencias de la salud). Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).
GRUPO PROFESIONAL TERCERO	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).

Artículo 26. Funciones básicas de la prestación laboral.

A) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:

a) JEFE/A RECEPCIÓN: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, el control y el seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, supervisar y planificar el conjunto de actividades del departamento de recepción. Coordinar y participar con otros departamentos en la gestión del establecimiento. Colaborar con la dirección del establecimiento y/o con otros departamentos. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A RECEPCIÓN: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, el control y el seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de recepción. Colaborar y sustituir al Jefe/a de recepción de las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A COMERCIAL: Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, planificación y organización de las estrategias comerciales de las empresas. Elaborar las estrategias comerciales de la empresa. Coordinar con los agentes y operadores turísticos para la concentración de campañas de venta de servicios y conciertos comerciales. Dirigir la política de promoción. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

d) JEFE/A ADMINISTRACIÓN: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, el control y el seguimiento de las actividades contables y administrativas. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) PRIMER/A CONSERJE: Realizar de manera cualificada, la dirección, el control y el seguimiento del conjunto de tareas que se desarrollan en el departamento de conserjería de los establecimientos. Dirigir, supervisar y planificar las tareas del departamento de conserjería. Colaborar y coordinar las ta-

reas del departamento de conserjería con las de los demás departamentos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

f) RECEPCIONISTA: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad, la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello. Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción. Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones. Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados. Realizar labores propias de la facturación y el cobro, así como el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

g) CONSERJE: Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes. Atender al cliente en los servicios propios de conserjería. Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos. Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

h) ADMINISTRATIVO/A: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, el archivo y la contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

i) RELACIONES PÚBLICAS: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos. Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique. Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

j) COMERCIAL: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo de la planificación de las estrategias comerciales de la empresa. Colaborar con el Jefe/a comercial en el desarrollo de

la política comercial del establecimiento. Coordinar con otros departamentos el desarrollo de la política de promoción de la empresa. Colaborar en las medidas y acciones publicitarias.

k) **TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, el desarrollo y la aplicación de la planificación y el resto de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en la empresa.

l) **AYUDANTE/A RECEPCIÓN:** Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de recepción, ayudando al jefe/a de recepción y receptionistas. Colaborar en las tareas propias del receptionista. Realizar la atención al público en las tareas auxiliares de recepción. Ejecutar labores sencillas de la recepción. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en recepción bajo la supervisión y las directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien este delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

m) **AYUDANTE/A CONSERJERÍA:** Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas de conserjería, ayudando al jefe de departamento y a los conserjes. Asistir, informar y aconsejar a los clientes. Transmitir a los clientes las llamadas telefónicas, correspondencia o mensajes. Colaborar en las tareas de conserjería. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

n) **TELEFONISTA:** Realizar el servicio telefónico en conexión con el departamento de recepción. Atender los servicios de telecomunicaciones. Registrar y facturar las llamadas telefónicas. Realizar las operaciones de fax, télex, correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

ñ) **AYUDANTE/A ADMINISTRATIVO:** Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y de archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

o) **AUXILIAR RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA:** Auxiliar en las tareas propias de recepción y conserjería, así como de la vigilancia de las instalaciones, los equipos y materiales de los establecimientos. Realizar el control, almacenaje y transporte de los equipajes de los clientes en las dependencias del hotel o a las puertas de acceso a este. Encargarse de la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior del establecimiento. Colaborar en el mantenimiento del orden y de la limpieza en las zonas de recepción y conserjería. Vigilar las instalaciones y comunicar las incidencias al departamento correspondiente. Controlar la entrada y salida de objetos, mercancías, proveedores y personal. Encargarse de conducir y estacionar los vehículos de los clientes, a petición de estos, así como su vigilancia y custodia.

B) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:

a) **JEFE/A COCINA:** Realizar, de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) **SEGUNDO/A JEFE/A COCINA:** Realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

c) **JEFE/A CATERING:** Realizar de manera cualificada y responsable la dirección, el control y el seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

d) **JEFE/A PARTIDA:** Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a y, además: Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías. Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) **COCINERO/A:** Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable la preparación, el aderezo y la presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y la conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y el aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

f) **REPOSTERO/A:** Realizar, de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces, en general, así como bollería y masas. Realizar elaboraciones a base de las materias

primas. Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizar pedidos y controlar la conservación de materias primas de uso en su trabajo. Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos. Preparar y disponer los productos para bufet, banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participar en el control de aprovisionamientos. Organizar y controlar el personal a su cargo.

g) ENCARGADO/A ECONOMATO: Realizar de forma cualificada la dirección, el control y la supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material, de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

h) AYUDANTE/A COCINA: Participar, con alguna autonomía y responsabilidad, en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien este delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

i) AYUDANTE/A ECONOMATO: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales. Colaborar en la fijación de las necesidades de mercancías y material, de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento. Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías. Recibir las mercancías y el material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad, así como las facturas. Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material. Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos. Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) AUXILIAR COCINA/ECONOMATO: Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina, para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

C) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA:

a) JEFE/A RESTAURANTE O SALA: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, el cobro, el cuadro y la liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos, si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

b) SEGUNDO/A JEFE/A RESTAURANTE O SALA: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) JEFE/A OPERACIONES CATERING: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

d) GERENTE DE CENTRO: Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo

el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

e) JEFE/A SECTOR: Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente. Las mismas del camarero/a, y además, ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de la recaudación en su sección.

f) CAMARERO/A: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y la venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

g) BARMAN/BARWOMAN: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y el servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

h) SUMILLER/A: Realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida. Participar en el trabajo de la bodega: Recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encochado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos. Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de

ventas. Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida. Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas. Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera). Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) JEFE/A SALA CATERING: Realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas. Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

j) SUPERVISOR/A CATERING: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas. Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo. Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos. Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías. Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación. Atender en todo momento los aviones, trenes, etcétera, manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

k) SUPERVISOR/A COLECTIVIDADES: Realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar en la realización de tareas complementarias.

l) SUPERVISOR/A RESTAURACIÓN MODERNA: Realizar de manera cualificada, con iniciativa

y responsabilidad, el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona de emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

m) AYUDANTE/A CAMARERO: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y la venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién este delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

n) PREPARADOR/A O MONTADOR/A CATERING: Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados. Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático. Ejecutar la entrega de servicios y equipos. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

ñ) CONDUCTOR/A EQUIPO CATERING: Realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del supervisor/a. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

o) AYUDANTE/A EQUIPO CATERING: Participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimien-

tos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

p) PREPARADOR/A RESTAURACIÓN MODERNA: Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

q) MONITOR/A O CUIDADOR/A COLECTIVIDADES: Participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, la atención y el entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: Comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo. Comedor o áreas de entretenimiento: Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos. Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico-sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos. Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas. Colaborar en el servicio de hostelería. En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos. Autobús: Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto, así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón, en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

r) ASISTENTE/A COLECTIVIDADES: Participar en el servicio, la distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas

y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas. Cobrar y facturar en su área. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

s) **ASISTENTE/A PREPARADOR/A O MONTADOR/A CATERING:** Colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo. Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

t) **ASISTENTE/A RESTAURACIÓN MODERNA:** Participar en el servicio, la distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

D) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA:

a) **GOBERNANTE/A o ENCARGADO/A GENERAL:** Realizar de manera cualificada la dirección, el control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura; asimismo, es responsable de la organización del personal a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza. Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería. Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

b) **SUBGOBERNANTE/A o ENCARGADO/A SECCIÓN:** Sustituir al gobernante/a o al encargado/a general. Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, las tareas relativas a los pisos, áreas públicas, áreas internas, lencería y lavandería. Seleccionar los productos de mantenimiento y limpieza para el uso diario. Inspeccionar y participar en la lim-

pieza de áreas. Llevar el control de las habitaciones y su ocupación, así como de las salas. Participar en estadísticas y elaborar informes en relación con las tareas propias de su área.

c) **CAMARERO/A PISOS:** Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, los baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

d) **AUXILIAR PISOS Y LIMPIEZA:** Encargarse de manera no cualificada de las tareas auxiliares de limpieza y arreglo de pisos y áreas públicas. Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y mantenimiento de habitaciones y áreas públicas e internas. Preparar las salas para reuniones, convenciones, etcétera. Limpiar las áreas y realizar labores auxiliares.

E) DESCRIPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA:

a) **JEFE/A SERVICIOS CATERING:** Realizar de forma cualificada y responsable la dirección, el control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo. Instruir a los trabajadores a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a la administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) **ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES:** Realizar de manera cualificada la dirección, el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

c) **ENCARGADO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS CATERING:** Realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de instalaciones y edificios o vehículos. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos,

y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación. Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stocks máximos y mínimos establecidos). Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido. Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros. Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral. Flota: Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos. Instalaciones y edificios: Controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y el mantenimiento de maquinaria e instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) ENCARGADO/A SECCIÓN: encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, el control y seguimiento de las Tareas auxiliares en las instalaciones. Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y el mantenimiento de las instalaciones. Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección. Las mismas que el especialista.

e) ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) ESPECIALISTA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS CATERING Y FLOTA: Efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo. Instalaciones y edificios: Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y los edificios. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) AUXILIAR MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES: Auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las insta-

laciones y zonas de recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

F) DESCRIPCIONES DE PRESTACIÓN LABORAL, ACTIVIDADES, PUESTOS DE TRABAJO Y TAREAS DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA:

a) RESPONSABLE SERVICIO: Realizará de manera cualificada la dirección, el control y el seguimiento del servicio complementario correspondiente. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Participar en la gestión y planificación administrativa, contable y económica del servicio complementario. Dirigir y planificar el conjunto de actividades del servicio. Instruir a los trabajadores y trabajadoras del servicio complementario. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones y del servicio. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones del servicio complementario.

b) TÉCNICO/A SERVICIO: Realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes los trabajos específicos de profesiones complementarias a la actividad de hostelería, como son las de fisioterapeuta, dietista y otros titulados/as en ciencias de la salud; pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y cobro de productos y servicios.

c) ESPECIALISTA SERVICIO: Realizará las tareas relacionadas con las actividades complementarias, como socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico/a o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente, pudiendo asumir funciones relacionadas con la venta y el cobro de productos y servicios. El animador/a turístico/a o de tiempo libre realizará de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos de definición, coordinación y ejecución de actividades de animación turística o de tiempo libre. Organizar, informar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de veladas, espectáculos, actividades deportivo-recreativas y culturales. Organizar, tanto su propio trabajo como el equipo de personas que pueda tener a su cargo. Desarrollar, evaluar y promocionar planes, programas y actividades; así como elaborar y proponer presupuestos para su área de responsabilidad. Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo y, en especial, en servicios que exijan un elevado grado de coordinación con otros departamentos de la empresa u otros establecimientos.

d) AUXILIAR SERVICIO: Realizar de manera no cualificada las tareas auxiliares del servicio; como el

auxiliar de piscina o balneario y el auxiliar de atención al cliente.

Artículo 27. Trabajos de superior o inferior grupo profesional.

1. Trabajos de superior grupo profesional

La dirección de la empresa podrá disponer que su personal realice trabajos de grupo superior a aquellos en los que el trabajador se encuentre clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos excepcionales por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario base y el salario base de referencia del puesto ocupado.

2. Trabajos de inferior grupo profesional

Si por necesidades imprevisibles o perentorias de la actividad productiva, fuera necesario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior a la que efectivamente tenga reconocida, solo podrá hacerse por el tiempo imprescindible para solucionar el imprevisto o por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que el trabajador designado viniese disfrutando.

Artículo 28. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2015 no se genera ningún complemento por antigüedad. La cantidad generada a esa fecha 1 de enero de 2015 en concepto de antigüedad pasa a ser un complemento *ad personam*, no compensable ni absorbible.

Se incrementan las tablas salariales además de los incrementos pactados para los años 2015, 2016 en los siguientes porcentajes.

El 2015 un 3% sobre el salario base.

El 2016 un 2,5% sobre el salario base.

El 2017 un 1% sobre el salario base, siendo que la vigencia del convenio acaba el 31 de diciembre de 2016 se firma la tabla provisional para el 2017. A dicha tabla habría que incluir el posible incremento que se pacte para el nuevo convenio a firmar para el 2017 y siguientes.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29. Salario.

Se considerará salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En el articulado de este convenio se determina la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que, a tal efecto, se haya pactado. Igualmente, se pacta el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario. Las empresas contratarán a sus trabajadores garantizando la percepción del salario de este convenio. El salario estará integrado por el sueldo base y los complementos salariales.

Todos los conceptos que integran el sueldo o salario deberán figurar especificados y separados en la nómina del trabajador, cuya copia estará en poder del mismo, debidamente firmada y sellada por la empresa.

Para el año 2014, se establece un incremento del 0,6% sobre las tablas salariales del año 2013, sobre, todos los conceptos salariales y extra salariales, sin carácter retroactivo.

Para el año 2015, se establece un incremento del 1% sobre las tablas salariales del año 2014, sobre todos los conceptos salariales y extra salariales.

Para el año 2016, se establece un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales del año 2015, sobre todos los conceptos salariales y extra salariales.

Los atrasos procederán desde el 1 de enero de 2015 y se devengarán desde la publicación del presente convenio colectivo en el BOP, no obstante, se podrán prorratear hasta diciembre del 2015 por partes iguales.

Situación anterior al 31 de diciembre de 1996.

No obstante lo anterior, las empresas que viniesen abonando hasta la fecha 31 de diciembre de 1996 el salario inicial más el porcentaje previsto en la antigua ordenanza derogada, abonarán a aquellos trabajadores que -por ser superior al salario convenio la suma del salario inicial más porcentaje- viniesen percibiendo los referidos salarios inicial y porcentaje previsto, y como derecho consolidado, el porcentaje inicial regulado en el Anexo III de este convenio, más un porcentaje de servicio, cuya cuantía será equivalente a la cantidad media que hubiesen percibido du-

rante el año 1996. Dicha cantidad se hará efectiva en las doce mensualidades ordinarias, a razón de una doceava parte cada mensualidad.

La cantidad de porcentaje de servicio consolidado expresada en el apartado anterior se incrementará en los siguientes supuestos y cuantías:

a) Si las ventas realizadas en el año de que se trate, y en el centro de trabajo a que pertenezca el trabajador, no se incrementan en más de 15.025,30 euros respecto a las que se tuvieron en el año 1996, no habrá lugar a incremento alguno.

b) Si las ventas son superiores en 15.025,30 euros y no alcanzan los 30.050,61, se incrementará el porcentaje en un 1%.

c) Si las ventas son superiores en 30.050,61 euros y no alcanzan los 60.101,21, se incrementará el porcentaje en el IPC del año que corresponda más 0,5 puntos.

d) Si las ventas son superiores en 60.101,21 euros y no alcanzan los 75.126,51 euros, se incrementará el porcentaje en el IPC del año que corresponda más 0,75 puntos.

e) Si las ventas son superiores en 75.126,51 euros y no alcanzan los 90.151,82, se incrementará el porcentaje en el IPC del año que corresponda más 1 punto.

f) Si las ventas son superiores en 90.151,82 euros, se incrementará en el IPC del año que corresponda más 2 puntos.

Artículo 30. Pluses.

I. Manutención: Los trabajadores que se determinen en las tablas salariales anexas tendrán derecho a la manutención con cargo a la empresa y durante los días en que preste servicios a la misma. En el caso del que el trabajador tenga una jornada a tiempo parcial o bien jornada partida con descanso de, al menos, 3 horas entre jornadas, no se devengará este plus.

La manutención será suficiente y variada, constando de dos platos, pan, bebida y postre, en los establecimientos que tengan restaurante; en las cafeterías, será el plato combinado del día, pan, bebida y postre.

El trabajador podrá optar por la sustitución de la cantidad de la manutención según la tabla del Anexo III y lo que corresponda en función del incremento pactado para el resto de los años en los restaurantes y cafeterías.

II. El desgaste de herramientas y útiles serán por cuenta de la empresa.

III. Los uniformes de ropa de trabajo, sea cual fuere, será por cuenta de la empresa. Los complementos que conforman el uniforme de los trabajadores, son: En cocinero: Gorros, pañuelo y delantal; en camareros: Zapatos, calcetines, camisa, pecherines y lazos o corbatas; en camareras: Zapatillas, medias, blusas y, en su caso cofias. Al resto de personal se le

dará la ropa adecuada. Su compensación en metálico se establece según la tabla del Anexo III.

IV. Plus idioma. Se abonará a aquellos trabajadores que perteneciendo a algunas de las categorías profesionales contenidas en las áreas primera o tercera del Anexo II del presente convenio, que acreditasen haber aprobado los niveles B1 y B2, según las directrices del Marco Europeo de Referencia para las Lenguas (M.C.E.R.L). Su cuantía mensual, será la establecida en el Anexo III, y lo que corresponda en función del incremento pactado en sucesivos convenios.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

(Salario anual/jornada anual) x 25% x n.º horas,)

Artículo 32. Revisión salarial.

Si la tasa anual del IPC resultante para los años 2015 y 2016 fuese superior al 1% y 1,5%, respectivamente, se abonará al trabajador la diferencia resultante para cada uno de los años en un solo pago para cada año. La cantidad resultante de actualización tiene el carácter de no consolidable y no servirá de base para la elaboración de las tablas salariales del ejercicio siguiente.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias para los trabajadores afectados por el presente convenio.

Dichas pagas se prorratearán en el supuesto de no llevar un año en la empresa. Dichas pagas son las siguientes:

Paga de verano: Se abonará el 30 de junio, por un importe de 30 días de salario convenio.

Paga de navidad: Se abonará el 20 de diciembre, por un importe de 30 días de salario convenio.

Paga de septiembre: Según tabla del Anexo III y, para los sucesivos, incrementado en el porcentaje pactado.

A los efectos del cálculo de la gratificación de junio y Navidad, se incorporarán todos los pluses y la antigüedad, en el momento de la percepción.

Artículo 34. Cláusula de inaplicación del Convenio colectivo.

Los Convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para

negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si, durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días, a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos, a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN

Artículo 35. Comisión paritaria sectorial de formación.

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo.

Las organizaciones firmantes de este convenio, conscientes de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Dicha comisión estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este

convenio y seis de la representación empresarial. Tendrá, entre otras, las funciones siguientes:

- Promoverá la difusión de la Formación Continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Establecerá los criterios para la elaboración de los planes de formación.
- Analizará las necesidades de formación en el sector.
- Formulará propuestas que faciliten la correspondencia de la formación continua con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

El régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación será el que establezca el Reglamento de la misma.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, el trabajador deberá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, si este no se pronunciase, el trabajador podrá elegir la próxima acción formativa a la que asistir.

b) El 50% de horas a cargo de la empresa supondrá un máximo de 30 horas al año.

c) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

CAPÍTULO VII. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 36. Contrato de prácticas, contrato de relevo, contrato eventual por circunstancias de la producción.

En cuanto a los contratos de prácticas y relevo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de duración determinada de carácter eventual, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas y exceso de pedidos así lo exigieren, podrán tener una duración máxima de un año, dentro de un período de 18 meses.

En el supuesto de que los contratos eventuales se concierten por un período inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, se podrá hacer una prórroga cuya duración no podrá ser inferior a dos meses.

Los trabajadores contratados con contrato de carácter eventual no superarán, en cada empresa o centro de trabajo, el 30% de su plantilla total, salvo que, por mutuo acuerdo entre la empresa y sus re-

presentantes de los trabajadores, se amplíen esos porcentajes por concurrir circunstancias especiales.

Artículo 37. Contratación.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo gestionarán la realización de cursos de formación profesional entre el personal desempleado.

Cuando por necesidades del servicio, las empresas necesiten realizar contrataciones a tiempo parcial, estas lo harán del personal desempleado si los hubiera, que habiendo sido formados estén capacitados para el desempeño de sus funciones.

Según establece el artículo 34.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, pactando mediante este convenio que los contratos inferiores a un año no podrán realizar horas ordinarias superiores a ocho y media.

Los trabajadores en período de formación tendrán preferencia para efectuar contratación fija, en caso de que existieran vacantes a la terminación de su contrato y siempre que hayan superado dicho período satisfactoriamente.

Los contratos deberán ser bien definidos, con precisión y claridad respecto a las prácticas a realizar según la especialidad del trabajador.

La jornada de trabajo diaria del personal contratado a tiempo parcial no podrá dividirse más de una vez.

Artículo 38. Cese.

Plazo de preaviso: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefe de departamento y titulados: Un mes.
- b) Resto de personal: 15 días.

En los supuestos en que, al término de un contrato temporal cuya duración inicial más prórrogas sean igual o superior a nueve meses, cualquiera de las partes contratantes no deseen prorrogar el mismo, estarán obligados a hacer saber dicha circunstancia, el trabajador a la empresa o la empresa al trabajador.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, la finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

No será exigible ningún plazo de preaviso para cesar, en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

Artículo 39. Periodo de prueba.

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área quinta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área quinta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido, tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal, superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal, hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

PERIODO DE PRUEBA DEL PERSONAL DIRECTIVO.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses, en los de duración determinada o temporal.

NULIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS A TIEMPO PARCIAL.

En los contratos celebrados bajo la modalidad de «a tiempo parcial», de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un periodo de prueba con sujeción a los periodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el periodo de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

1. El periodo de prueba de los contratos en prácticas no podrá ser superior a un mes para los trabajadores y trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.

2. El periodo de prueba de los contratos para la formación y el aprendizaje no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación y

el aprendizaje el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

NORMAS COMUNES.

Serán de aplicación al periodo de prueba las normas comunes siguientes:

- a) La empresa y el trabajador o la trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- b) Durante el periodo de prueba, el trabajador o la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
- c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador y de la trabajadora en la empresa.

Artículo 40. Empresas de trabajo temporal.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas, en los términos que legalmente se establezcan en el artículo 43 ET. En cuanto a la duración de los contratos, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores o la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 41. Enfermedad y accidente.

A los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, y mientras dure la relación laboral, el empresario complementará hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, mientras dure la relación laboral, el complemento a aplicar sobre el subsidio a cargo de la Seguridad Social será:

1. Durante la primera baja del año natural, las empresas complementarán a sus trabajadores hasta el 100% de la de la base reguladora del mes anterior a la baja y durante los 180 primeros días.

2. Durante la segunda baja del año natural, las empresas complementarán a sus trabajadores hasta el 80% de la base reguladora del mes anterior a la baja, durante los 15 primeros días, y el 100% desde el día 16 y durante los 180 primeros días.

Forma de pago:

Los complementos que pagan las empresas, de los tres primeros días de la primera y segunda baja derivada de enfermedad común y accidente no laboral, se abonarán en la última nómina del mes de diciembre.

Artículo 42. Seguro de muerte e invalidez.

Los trabajadores o sus derechos habientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente según Anexo I, en los supuestos de muerte o invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicho derecho en su actual cuantía se reconocerá para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad) se haya iniciado a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

A dicho objeto la empresa facilitará a los trabajadores o a sus representantes legales, tanto del número de póliza como el nombre de la entidad aseguradora con quien suscribió dicho seguro.

Artículo 43. Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa de un trabajador afectado por el presente convenio, se causará a favor de los herederos legales el derecho a la percepción de una mensualidad del salario convenio, más antigüedad, con arreglo a la categoría profesional que tuviera el fallecido.

Artículo 44. Ayuda por jubilación.

I. Jubilación a los 64 años. Las partes firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento del sistema que perciba la jubilación con el

100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación, por parte de las empresas, de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten, por cualquiera de las modalidades de contratos a tiempo parcial, con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

II. Jubilación parcial. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por el Real Decreto 1.131/2002.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 45. Salud y seguridad laboral.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

En cumplimiento de la normativa citada, las empresas afectadas por el presente convenio llevarán a cabo su obligación de garantizar la vigilancia periódica del estado de la salud de los trabajadores a su servicio, debiendo efectuar, al menos, un reconocimiento anual en función de los riesgos inherentes al trabajo y dentro de la jornada laboral.

Dichos reconocimientos médicos serán voluntarios por el trabajador, excepto en los supuestos contemplados en la Ley, y respetarán siempre la intimidad y dignidad de su persona, obligándose el empresario a tener absoluta confidencialidad con toda información relacionada con el estado de salud del trabajador.

Artículo 46. Delegados de prevención.

A efectos de determinar el número de delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos de Laborales.

Los delegados de prevención serán designados en cada centro de trabajo por los representantes de los trabajadores en dicho centro. En el caso de que no ostenten la condición de representantes del personal o delegados sindicales, deberán acreditar una formación mínima de 40 horas en la materia.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET, cuyo contenido en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores. No obstante, se considerará tiempo efectivo de trabajo el ejercicio de las funcio-

nes descritas en los artículos 36. 2. a) y c), y 37. 1 y 2 de la LPRL.

Los delegados de prevención laboral tendrán las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

1. Competencias de los delegados de prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas, a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores	2 delegados de prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 delegados de prevención
De 501 a 1.000 trabajadores	4 delegados de prevención
De 1.001 a 2.000 trabajadores	5 delegados de prevención
De 2.001 a 3.000 trabajadores	6 delegados de prevención
De 3.001 a 4.000 trabajadores	7 delegados de prevención
De 4.001 en adelante	8 delegados de prevención

Artículo 47. Comité de seguridad y salud.

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

3. 2. El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento:

1. Competencias del comité de seguridad y salud:

a) Participar en la elección y configuración del servicio de prevención que se contrate por la empresa.

b) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condi-

ciones o la corrección de las deficiencias existentes. La empresa deberá motivar la negativa a tomar en consideración dichas propuestas.

2. En el ejercicio de las competencias que les son atribuidas, están facultados para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, incluidos los que afecten a puestos subcontratados, realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Participar en los criterios sobre el «sistema de vigilancia de la salud» que se establecerá en la empresa y conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer el plan de primeros auxilios y planes de emergencia y evacuación, programando los simulacros correspondientes.

e) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

f) Participar en la elección o cambio de mutua para contingencias profesionales.

Artículo 48. Evaluación de riesgos.

1. Al objeto de detectar y estimar la magnitud de los riesgos laborales y determinar y adoptar las medidas y actividades de protección y prevención que sean precisas, se realizarán evaluaciones de riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, conforme al contenido general, procedimiento, periodicidad y demás requisitos que se establecen en los artículos 3 al 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 49. Consulta y participación.

Deberá consultarse, con la debida antelación, a los delegados de prevención, en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la adopción de decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 50. Manipulador de alimentos.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a asumir los gastos necesarios para la renovación del carnet de manipulador de sus trabajadores, acreditativo de la formación en materia de higiene y manipulación de alimentos, en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento (CE) 853/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios (Capítulo VIII del Anexo II y el Capítulo XII del Anexo II).

Artículo 51. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45. 1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el Régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 52. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 53. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral sectorial de hostelería, en particular, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Del mismo modo, las partes firmantes se comprometen a cumplir y hacer efectivos los protocolos de actuación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación en las relaciones laborales, acordados en el artículo 45 del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEHV).

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 54. La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 55. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 56. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 57. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 58. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que transcienda a este.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo, o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador, que estando bajo los efectos antes citados, provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería, y, en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 59. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte, durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos,

instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendenencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 60. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar, por la comisión de faltas muy graves, cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre-procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses, a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones, la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 61. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el *dies a quo* de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en las faltas graves y muy graves quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO XI. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 62. Adhesión al III ASAC-CLM.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) de 9 de diciembre del 2013.

Las partes, asimismo, se comprometen a cumplir con lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2007, de