

31,69 Euros trimestrales.

ART. 14º.- **SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.-** Serán considerados servicios extraordinarios aquellos ocasionales, tales como banquetes, lunch, bodas, grupos (desayunos), que no puedan ser atendidos únicamente por el personal de la Empresa.

Los Empresarios se comprometen a contratar para este tipo de servicios a trabajadores en paro, registrados en la Oficina de Empleo e inscritos como profesionales de Hostelería.

Estos trabajadores deberán cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, estando obligadas las Empresas a darles Alta y, en general, a todas las condiciones establecidas por la normativa vigente.

En aquellos servicios que tengan lugar fuera del casco urbano, será de cuenta de la Empresa el desplazamiento de este personal, así como su manutención.

Para este tipo de servicios especiales se establece un número de comensales a atender por cada camarero que podrá oscilar entre 15 y 20. Cuando se trate de aperitivos o lunch, el citado número será 25 a 30.

El uniforme que habrá de aportar el trabajador para este tipo de servicios será el clásico de la Hostelería Nacional, debiendo encontrarse en perfectas condiciones de presentación y limpieza.

Las retribuciones de estos servicios, durante el año 2017, se establecen sobre la base de las siguientes Tablas:

- Camareros/as	73,09 Euros.
- Cocineros/as	77,72 Euros.

Estas cantidades serán hasta cuatro horas, a partir de la cuarta en adelante se abonarán a razón de 18,30 Euros/hora.

Servicios extraordinarios de Nochevieja y Cotillón: 45,68 Euros/hora, con un mínimo de 4 horas, y a 18,30 Euros la hora que exceda de los cuatro iniciales.

Las Empresas que opten por contratar estos servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal o Empresas de Servicios, deberán comunicarlo, de forma inmediata a los representantes legales de los trabajadores del centro para el que se realice esa contratación.

ART. 15º.- **EMPRESAS DE CATERING.-** Para aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en empresas de catering y que realicen servicios que conlleven desplazamientos fuera de la localidad, las empresas caso de no proporcionarlos se harán cargo de los gastos ocasionados por las comidas y pernoctaciones que tengan que realizar los trabajadores que se vieran afectados por ese desplazamiento.

ART. 16º.- **INCREMENTO SALARIAL. SALARIO MINIMO CONVENIO.-** Los conceptos económicos vigentes a 31 de Diciembre de 2016, se verán incrementados en un 1,25%, con efectos a 1 de Enero de 2017.

Se fija un Salario Mínimo Convenio de 1.021,07 Euros, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

Durante el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2018), los conceptos económicos del mismo, se incrementarán en un 1,50%.

Durante el tercer año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2019), los conceptos económicos del mismo, se incrementarán en un 1,75%.

ART. 17º.- **CLÁUSULA DE REVISION.-** En cada uno de los 3 años operará una cláusula de revisión en lo que exceda del 2%. Esta revisión en lo que exceda del 2% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2017 un incremento superior al 2%, este exceso se aplicaría teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de 2017 a los sólo efectos de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicaría el incremento del año siguiente.

La cláusula de revisión para el segundo año (2018) y para el tercer año (2019) operará de la misma manera.

ART. 18º.- **FORMULA DE PAGO Y ANTICIPO.-** El pago se efectuará dentro de la jornada laboral. El trabajador tiene derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado. Las Empresas estarán obligadas a satisfacer la totalidad de las retribuciones que se establezcan en el presente Convenio, dentro de los cinco días siguientes de su respectivo vencimiento.

ART. 19º.- **RECIBO DE SALARIOS.-** Todas las Empresas afectadas por el presente Convenio quedarán obligadas a entregarle a sus trabajadores en el momento de abonarles sus salarios un recibo (de modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

A) Los datos de la Empresa y los profesionales y personales del trabajador.
B) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real de los euros ganados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

Los recibos de salario se tienen que referir a meses naturales concretos. Si la Empresa pagara por semanas, quincenas o cualquier otro periodo inferior al mes, estas cantidades se consignarán como anticipos.

CAPITULO TERCERO. JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ART. 20º.- **JORNADA DE TRABAJO.-** La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales; la jornada anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la Empresa y representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con un límite máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá con la información del Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación de la Autoridad Laboral siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

En cada establecimiento existirá un cuadro horario, permanentemente expuesto en sitio visible, para los trabajadores y en el cual se expondrán:

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.

- Jornada semanal de trabajo.

- Descansos semanales y entre jornadas.

Tales cuadros horarios tienen que estar de conformidad con la jornada máxima establecida en el presente artículo.

No podrán establecerse horarios que supongan la realización de más de dos turnos diarios.

Todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio disfrutará del descanso diario de doce horas entre jornada y jornada, sin que pueda ser reducido o compensado, salvo en los cambios de turnos. Se tendrá especial cuidado al señalarse los turnos, no establecer el primer turno de mañana del personal que haya trabajado el turno de noche.

En los supuestos de jornada continuada, se establece un periodo de descanso mínimo de 15 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo, siendo potestad de la empresa indicar diariamente el momento concreto de su disfrute y no siendo un derecho acumulable, por lo que si no se disfruta un día, se extingue definitivamente dicho derecho sin poder disfrutarlo en ningún otro momento. Se mantendrán los usos y costumbres como derechos adquiridos de aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de este descanso por más tiempo del aquí previsto, pero sin que este que aquí se pacta ahora, pueda acumularse al que tuvieran reconocido.

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase por disposición legal la duración de la jornada, se estará a lo que marque dicha disposición legal.

ART. 21º.- **HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Durante la vigencia del presente Convenio y debido a la falta de puestos de trabajo y el paro existente, no se permitirá la realización de horas extraordinarias habituales.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, podrán realizarse debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número y las causas de las mismas, respetando los límites legales establecidos en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán y abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose ésta según la siguiente fórmula:

$$\text{VHO} = \frac{(\text{SB} + \text{CPT} + \text{CP}) \times 6 + \text{RD} + \text{CVP}}{52}$$

HET
52

ACLARACION DE LOS SIGNOS:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

S.B.= Salario Base.

C.P.T.= Complemento Puesto Trabajo.

C.P.= Complemento Personal.

R.D.= Retribución dominical.

C.V.P.= Complemento Vencimiento Periódico.

H.E.T.= Horas Efectivas de Trabajo.

ART. 22º.- **DESCANSO SEMANAL.-** Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutaran del descanso semanal legalmente establecido, de tal forma que cada dos semanas de trabajo hayan disfrutado tres días. Siempre que haya acuerdo entre Empresa y trabajadores, estos días de descanso se disfrutaran una semana un día y la siguiente dos días.

El personal de centros de trabajo con más de 20 trabajadores en la plantilla, disfrutará de un descanso semanal de dos días.

ART. 23º.- **FIESTAS TRABAJADAS.-** Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente:

A) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.

B) Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el plus de transporte.

C) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre Empresa y trabajador. Durante estos días el trabajador percibirá también el plus de transporte.

El trabajador decidirá cuál de los sistemas es el que se le aplicará, preavisando de su elección al empresario, por escrito, antes del día 31 de Diciembre del año anterior. En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

En el caso de que no se realice tal opción en la fecha indicada, se entenderá que se fija de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten en forma continuada, la Empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número de fiestas.

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 actúa en el caso de que el periodo de vacaciones incluyera algún festivo no abonable y no recuperable.

ART. 24º.- **VACACIONES.-** Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada en cada Empresa, debiendo percibir el promedio de los seis últimos meses y, no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales, con inclusión de los conceptos de antigüedad y garantía personal, quien la tuviere.

En el caso de que el productor no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan