

Convenio colectivo del sector de Hostelería de Las Palmas de Gran Canaria, para el periodo 2000-2003.

El Ilmo. Sr. Director General de Trabajo, por fecha 6 de octubre de 2.000 N° de código: 3500975, ha dispuesto lo siguiente.

Vista la solicitud presentada el día 17 de julio de 2.000, para la inscripción del Convenio Colectivo del Sector, "HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS" suscrito con fecha 12 de junio de 2.000, de una parte por la representación de la Federación de Empresarios ch Hostelería y Turismo, Asolan, Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Fuerteventura y FCAO-AETL, y de otra por las Organizaciones Sindicales de Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Sindicato Obrero Canario, una vez subsanado el defecto, objeto de requerimiento, y observado que su articulado no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de Agosto, sobre creación del Registro de Convenios Colectivo de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y art. 13. 1º.e) del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, esta Dirección General.

RESUELVE

PRIMERO. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector.

"HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS" en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2.139 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.), de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las Palmas de Gran Canaria, a 6 de octubre de 2.000.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Antonio Lorenzo Tejera, firmado.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE LAS PALMAS
2000-2001-2002-2003**

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas, y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuren en el anexo II de este documento, así como también aquellas, que con posterioridad a la firma del presente convenio, fuesen encuadrados en esta actividad por disposición de los organismos oficiales competentes.

Artículo 2. Ámbito personal.

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

La aceptación de este convenio se hace en cuanto a su totalidad, de conformidad con el artículo tercero - tres del estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, a partir del primero de enero de 2000, en los términos que en el se establecen, y hasta el 31 de diciembre de 2003.

Las partes acuerdan la denuncia automática del convenio, si llegado el término previsto para su finalización, no hubiera mediado a aquélla por ninguna de las partes firmantes del mismo, dando por concluida su vigencia en dicho término.

Artículo 5. Revisión salarial.

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

1º) Para el año 2.000 se incrementarán los salarios un 3 por 100, con cláusula de revisión, de tal forma que al final del año se garantice el IPC real más un punto.

2º) Para los años 2001, 2002 y 2003, se incrementarán los salarios con el IPC previsto más el 0,5 por 100 y con cláusula de revisión, de tal forma que al finalizar cada una de dichas anualidades, se garantice el IPC real más el 0,5 por 100.

3º) Los incrementos anteriormente establecidos se abonarán con efectos del primero de enero de los años 2000, 2001, 2002 y 2003.

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

Artículo 6. Compensación y absorciones.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las existentes en el momento de su entrada en

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

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 8. Publicidad.

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

TITULO II

Condiciones económicas

Artículo 9. Clasificación de las empresas y niveles de personal.

1. Las clasificaciones de las empresas se recogen en el anexo II. No será óbice para el mantenimiento de dicha clasificación lo preceptuado en el Decreto 149/1986, de 9 de octubre de la consejería de turismo y transportes del gobierno de canarias, por el que a los hoteles residencias, desde su entrada en vigor, se les denominara hoteles.

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

2. Los niveles del personal se recogen en el anexo III.

Artículo 10. Condiciones económicas.

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

El incremento salarial y la cláusula de revisión para los años 2000, 2001, 2002 y 2003, serán los que se determinan en el artículo cinco del presente convenio

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonaran al personal a su servicio una gratificación extraordinaria los días 1 de julio y 22 de diciembre (navidad) en la cuantía, cada una de ellos, de una mensualidad sobre los salarios brutos garantizados que figuran en el anexo I de este convenio colectivo, incrementado con el importe resultante por antigüedad, si ello fuese

posible y tuviera derecho el trabajador a ello, de conformidad con lo establecido en el artículo número 15 del presente convenio.

Estas pagas son a las que se refiere el artículo 31, párrafo primero, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Manutención.

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

La sustitución en metálico se fija en las tablas salariales anejas, correspondiendo la opción al trabajador excepto en los casos del personal de cocina y comedor en las cafeterías, donde la opción corresponde a la empresa.

Ejercitada esta opción no podrá ser revocada salvo casos excepcionales debidamente justificados.

Este complemento de manutención no corresponde al personal de:

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

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

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

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

Artículo 13. Plus de desgaste de útiles y herramientas.

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

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

Artículo 14. Uniforme y ropa de trabajo.

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

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

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

Artículo 15. Promoción económica.

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

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

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

4. Con objeto de obtener la promoción económica de los trabajadores por su permanencia en la empresa, a que se refiere el artículo 25 del estatuto de los trabajadores, y en sustitución a la congelación de la antigüedad, se establecen las siguientes cantidades:

Si el trabajador tiene cumplidos los 65 años de edad, y una antigüedad en la empresa de 17 años, causando baja en la misma, por causa diferente a la de despido o Expediente de regulación de Empleo en sus diferentes modalidades, 4 mensualidades de convenio.

Con la misma antigüedad y 64 años a la extinción de su contrato laboral en las mismas condiciones de! apartado precedente, 5 mensualidades de convenio.

Con la misma antigüedad y 63 años a la extinción de su contrato laboral en las mismas condiciones de los apartados precedentes, 6 mensualidades de convenio.

Con la misma antigüedad y 62 años a la extinción de su contrato laboral en las mismas condiciones de los apartados precedentes, 7 mensualidades de convenio.

Con la misma antigüedad y 61 años a la extinción de su contrato laboral en las mismas condiciones de los apartados precedentes, 8 mensualidades de convenio.

Con la misma antigüedad y 60 años a la extinción de su contrato laboral en las mismas condiciones de los apartados precedentes, 9 mensualidades de convenio.

5. Las partes se remiten a la extinción de los contratos, a efectos puramente de referencia, con la finalidad de concretar el importe económico a percibir por los trabajadores por su continuidad y permanencia en la empresa, toda vez que el presente precepto está vinculado a la extinción de la antigüedad, conforme lo expuesto en el apartado 1, del presente - artículo.

Artículo 16. Bolsa de vacaciones.

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

1º. No se aplicara antigüedad de clase alguna.

2º. El tope para el año 2000 será el establecido en el ANEXO IV al presente Convenio, conforme con lo prevenido en la Disposición Transitoria 2º, del mismo debiendo ser revisada, conforme dispone su artículo 5.

3º. Para los años 2001, 2002 y 2003, a la cantidad resultante de aplicar las prevenciones del apartado anterior, le será de aplicación el aumento y revisión del repetido, artículo 5.

4º. Esta bolsa de vacaciones será tomada en cuenta para la confección de los posibles finiquitos que deban practicarse a los trabajadores que cesen en el trabajo con anterioridad al disfrute de sus vacaciones.

Artículo 17. Pago de salarios.

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

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

Artículo 18. Servicios extraordinarios.

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

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

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

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

Artículo 19. Servicios extraordinarios de Navidad y fin de año.

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

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

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

Artículo 20. Seguro de vida e incapacidad permanente.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se obligan a mantener el capital de la póliza que ya se regulaba en el convenio colectivo anterior, y que asciende a un millón de pesetas, en su seguro de vida que, en su caso, de producirse el fallecimiento del productor garantice a la persona o personas por el designadas a percibir en toda su cuantía el capital asegurado.

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

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

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

Artículo 21. Transporte.

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

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

Esta compensación en metálico no será absorbible ni compensable.

Artículo 22. Complemento por extinción del porcentaje de servicio.

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

TITULO III

Jornada y descanso

Artículo 23. Jornada.

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

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

Esta jornada constituye un computo anual de 1.819 horas de trabajo efectivo.

En aquellas empresas en donde se vengán haciendo jornada de inferior duración a la prevista en este artículo, se respetará la misma tanto en su duración como en su estructura, salvo para adaptarla a lo dispuesto en el artículo 24. Previo acuerdo expreso de las partes se podrá modificar la estructura del horario.

Artículo 24. Jornada diaria de trabajo y descanso.

La jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida.

En la jornada partida los turnos tendrán un máximo de seis horas y un mínimo de dos.

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

Se deja a la voluntad de las partes el establecer modalidades en el disfrute de los dos días de descanso mediante negociaciones de la empresa con los representantes de los trabajadores o con la mayoría de los afectados, siempre que los acuerdos que se adopten por ambas partes respeten los dos días de descanso semanal.

En los hoteles y hoteles apartamentos en que se dan comidas, los trabajadores que realicen jornada continua dispondrán para la comida de treinta minutos diarios, como mínimo, de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

En los demás establecimientos, se den o no comidas, los trabajadores dispondrán de quince minutos diarios, en las jornadas continuadas, que serán computados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 25. Jornada continuada para el personal de administración.

Se establecerá una jornada continuada de trabajo por la mañana, para el personal de administración, exceptuando los cajeros de comedor y cajeros de bar en los meses de julio, agosto y septiembre.

Artículo 26. Fiestas no recuperables.

Para los años 2000, 2001, 2002 y 2003, se considerarán catorce días como fiestas no recuperables. Aquellos trabajadores que no descansen en estos días festivos, aparte de sus días libres semanales, podrán acumular el total de ellos, al periodo vacacional, o negociar con el empresario el disfrute para otras fechas. En caso de desacuerdo se acumularán obligatoriamente al período vacacional.

En el caso de que dichos días se tomasen ininterrumpidamente se acumularán a ellos cuatro días más de descanso semanal, correspondientes a esas dos semanas. Igualmente se hará dicha acumulación aunque el disfrute se fraccione en dos periodos.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

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

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

A los efectos de lo establecido en el real decreto 1.856/1981, de 20 de agosto, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial objeto de las disposiciones que han sido dictadas en desarrollo del acuerdo nacional sobre el empleo.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que sean realizadas durante cada mes no tendrán el recargo de 10 puntos de acuerdo con lo que establece el artículo primero del real decreto citado en el apartado III. Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y trabajadores, comité de empresa o delegados de personal, en su caso.

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

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

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

Artículo 28. Vacaciones.

Todo trabajador disfrutara de un periodo de vacaciones de 30 días naturales por año.

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

Durante las vacaciones el trabajador percibirá con cargo a la empresa el salario de Convenio más los complementos que tuviere reconocido en esa fecha, incluyendo el "complemento por extinción del porcentaje de servicio", en su caso, sea o no sustituido por dicha circunstancia. Si fuera sustituido, el sustituto no percibirán el citado complemento en ningún caso.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 28 de febrero, o a los 30 días de la apertura en su caso de empresas que inicien o reinicien actividades.

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

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

1º) acuerdo de los trabajadores afectados.

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

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

El derecho de preferencia estará limitado temporalmente a la vigencia del presente convenio colectivo, excluidas sus eventuales prórrogas, debiéndose respetar, en todo caso, los calendarios de vacaciones ya formalizados y publicados por la empresa para el año 2000.

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

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

TITULO IV

Condiciones sociales

Artículo 29. Baja por enfermedad o accidente.

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

En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo, durante un periodo máximo de doce meses.

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

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

Artículo 30. Licencias.

El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a licencias con sueldo en los casos que a continuación se indican y con la duración que se establece:

Por matrimonio del trabajador: 16 días.

Por nacimiento de hijo: 5 días si es en la isla, 6 días si es en otro lugar. Si el alumbramiento llevase consigo una intervención quirúrgica, tal como cesárea u otra de igual o superior importancia a los anteriores días de licencia podrá acumular, en cada caso, los cuatro días a que se refiere el número 6 del presente artículo.

Por fallecimiento del cónyuge: 7 días, y padres, hijos o hermanos 5 días.

Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos: 2 días si es en la isla, 3 días si es en otra isla canaria, 4 días si es fuera de canarias.

Un día en caso de bautizo o primera comunión de hijo.

Por matrimonio de hijos o hermanos: 2 días si es en la isla. 3 días si es en otra isla canaria, 4 días si es fuera de canarias.

Por enfermedad de carácter grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización del cónyuge, hijos o personas a su cargo: 4 días.

Por cambio de domicilio con o sin cambio de mobiliario respectivamente, 3 o 1 días

Media jornada para poder asistir al entierro de primos, tíos y sobrinos.

Artículo 31. Licencia por maternidad.

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

Artículo 32. Licencia por estudios.

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

Artículo 33. Servicio militar.

Durante el servicio militar del trabajador, voluntario u obligatorio, las empresas solo podrán cubrir su plaza mediante otro trabajador con carácter interino contratado al efecto, por lo que, finalizado dicho servicio militar, su reincorporación a la empresa ha de ser inmediata a la fecha en que sea solicitada, dentro del mes siguiente a dicha finalización.

Durante el servicio militar el trabajador que ostente una antigüedad mínima en la empresa de dos años en el momento de su incorporación a filas, tendrá derecho a la percepción íntegra de las pagas extraordinarias de julio y navidad.

El tiempo de duración del servicio militar determinará el mismo periodo de tiempo de antigüedad en la empresa a no ser que esta haya sido ya consolidada a la iniciación de dicho periodo de conformidad con lo establecido en le artículo 15 del presente convenio.

Artículo 34. Excedencias.

Excedencias voluntarias:

El trabajador que tenga una antigüedad en la empresa de un mínimo de dos años, podrá solicitar la excedencia voluntaria, pudiendo ser dicho periodo de excedencia de hasta

cinco años, siendo inmediato el ingreso al término del periodo de excedencia, previo el cumplimiento del oportuno preaviso, que deberá ser hecho por escrito, al menos con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia.

El trabajador que haga uso de la excedencia para desarrollar trabajos por cuenta ajena en actividades de hostelería en el ámbito insular perderá todos sus derechos y se considerará como resolución del contrato laboral.

Excedencias especiales.

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

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

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

Artículo 35. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación voluntaria a los 64 años y articulada en el real decreto ley 4/1981 de 20 de agosto, estableciéndose que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma no podrán en ningún caso amortizarse por las empresas, debiendo ser cubiertas necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o jóvenes demandantes de primer empleo mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido. Debe entenderse por "misma naturaleza" del contrato, la similitud o igualdad en cuanto a la duración y en cuanto al tiempo de trabajo.

TITULO V

Contratación de trabajadores

Artículo 36. Contratación.

1. La modificación operada en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), por el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, y posteriormente por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, obliga a los interlocutores sociales a adaptar a sus prescripciones, la regulación de los contratos temporales eventuales, una vez extinguido el régimen jurídico contenido en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas para el periodo 1997-1999, en aplicación de las Disposiciones Transitorias de las citadas normas. Precisamente, en el ánimo de las partes signatarias del presente convenio, está la adaptación de la contratación eventual a las circunstancias del sector de hostelería en esta Provincia, dentro de las facultades conferidas por el citado artículo 15.1. b), a los Convenios Colectivos.

En el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo, se produce una estacionalidad en la actividad que abarca de los meses de septiembre a mayo, periodo en el que se produce el mayor índice de ocupación en los establecimientos turísticos, con manifiestas repercusiones en el resto de empresas del sector, motivado por la mayor afluencia de visitantes foráneos. Es frecuente, no obstante lo anterior, que esta situación se prolongue durante el resto del año, para la mayor parte de las empresas del sector.

Sentados los anteriores precedentes, y en uso de las facultades conferidas por el artículo 15.1 b), del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, probado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en lo relativo los contratos eventuales, las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan ampliar la duración de los contratos eventuales a 9 meses, dentro de un periodo de referencia de 12, en atención a la estacionalidad de la actividad en el sector de hostelería, de acuerdo con lo expuesto.

2. El resto de las modalidades contractuales, se regirá por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 37. Movilidad.

Los trabajadores realizarán el trabajo propio de la categoría para la que han sido contratados. No obstante la movilidad de puesto de trabajo en el mismo centro laboral podrá estar motivada por alguna de las siguientes causas:

A petición del trabajador

Por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador

Por trabajo de distinta categoría

A) A petición del trabajador.- Todo movimiento de personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones de trabajo en lo sucesivo serán las que correspondan en cada caso a la nueva categoría.

B) Por mutuo acuerdo.- Cuando la necesidad de movilidad del personal tengan su causa en el mutuo acuerdo entre empresario y trabajador se realizará por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre ambas partes.

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

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

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

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

TITULO VI

Comisión mixta

Artículo 38. Constitución.

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

Artículo 39. Composición.

La comisión mixta estará integrada, paritariamente por seis representantes de cada una de las dos partes firmantes de este convenio colectivo.

Los miembros de la comisión mixta, representantes de trabajadores, han de ser miembros de la que fue comisión negociadora del presente convenio colectivo.

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

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

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

Artículo 40. Funciones.

Son funciones específicas de la comisión mixta la siguientes:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo les sean conferidas por las partes.

La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes, para, agotado este campo sin resolución, proceder en su consecuencia, comprometiéndose a cumplir los interesados lo acordado por esta comisión mixta, sin perjuicio de recurrir a los organismos oficiales o autoridad laboral.

Artículo 41. Procedimiento.

Actuará la comisión a instancia de parte, adoptándose sus acuerdos por mayoría simple de cada una de las dos representaciones que la integran. Habrá quórum cuando estén presentes la mayoría simple de cada una de las partes integrantes de la comisión.

La comisión mixta se reunirá tantas veces como cualquiera de las partes lo solicite, y en ningún caso mas de una vez cada 15 días, excepto en situación que por su importancia fuese preciso reunirse en periodo de tiempo inferior.

TITULO VII

Derechos y garantías

Artículo 42. Garantía del derecho del trabajador.

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

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

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

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

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

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

Artículo 43. Asamblea de los trabajadores.

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

2. Una vez por trimestre natural, como mínimo, el comité de empresa o delegados de personal, convocará asamblea general, a la cual someterá un informe de su actividad.
3. El comité de empresa o delegados de personal, una vez acordado celebrar asamblea general, podrá convocar la misma siempre que lo comuniqué al empresario con 48 horas de antelación, así como el nombre de la persona no perteneciente a la empresa que vaya a asistir a la misma, sin exceder de una persona por cada central sindical que cuente con representación en el comité de empresa o entre los delegados de personal.
4. El comité de empresa o delegados de personal podrán convocar asambleas siempre y cuando sea necesario y así lo acuerde la mayoría de los miembros de la representación legal de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que no podrán celebrarse más de dos asambleas al mes.
5. El empresario o sus representantes deberán informar a la asamblea general, una vez por año, de los puntos relativos al personal, de los asuntos sociales de la empresa, así como sobre la situación económica y desarrollo de la misma.
6. A solicitud de la representación sindical que pudiera haber en la empresa, o del 20 % del total de los trabajadores de la misma, el comité de empresa o delegados de personal, deberán, antes de que expire el Plazo de una semana de dicha solicitud, convocar asamblea general de conformidad con el apartado 3. De este artículo.
7. El empresario tendrá que facilitar un local adecuado a los trabajadores para celebrar asambleas generales siempre que las condiciones físicas del establecimiento lo permitan, salvo que los comités de empresas o delegados de personal de acuerdo con los trabajadores, hayan decidido celebrarla en otro lugar fuera de la empresa.
8. La asamblea convocada a instancia del empresario se celebrará durante la jornada de trabajo. Los gastos en concepto de desplazamiento en que incurran los trabajadores que asistan a dichas reuniones, serán por cuenta de aquel.
9. Las asambleas se desarrollarán, en todo momento, de acuerdo con los trabajadores que voluntariamente decidan estar presentes; podrán exponer libremente su postura sin coacción de tipo alguno.
10. Los trabajadores dispondrán de una hora de la jornada de trabajo para asistir a cada una de las dos asambleas generales que el comité de empresa o delegados de personal convoquen al mes, procurando hacerlas compatibilizar con las necesidades de la empresa.

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

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

Artículo 44. Organización sindical de los trabajadores en la empresa.

Los siguientes artículos establecen las normas básicas que regulan las condiciones de la organización sindical de los trabajadores en las empresas dedicadas a la actividad de hostelería, que cuenten con más de 50 trabajadores en su plantilla.

Se consideran como empresas independientes los centros de trabajo que reúnen las siguientes condiciones:

- A) estar situados en un Lugar alejado de la empresa principal.
- B) funcionar con Autonomía por razón de organización o explotación.

Estos centros de trabajo se registrarán independientemente, a efectos sindicales, de la empresa principal, salvo en los apartados que se recogen en el presente convenio colectivo.

Las empresas anexas que no reúnan las condiciones previstas por este artículo quedarán adscritas a la empresa principal.

Artículo 45. Trabajadores.

Salvo legislación que entienda otra cosa, se entenderá por trabajadores con derechos sindicales que aquí se establecen, toda aquella persona que trabaje para una empresa a cambio de una remuneración, salvo las exclusiones que, por diversas causas, aquí se recojan.

Artículo 46. Posición de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios.

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

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

Artículo 47. Garantía de los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

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

- A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- B) Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C) No ser despedido ni Sancionado durante el ejercicio de su! funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato,(por transcurso del tiempo de mandato, por dimisión o por revocación), siempre que el despido sanción se base e la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

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

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

F) Disponer en el centro de trabajo de un local adecuado para reuniones, así como de un tablón de anuncios de un mínimo de 2 x 1.

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

De 6 A 49 Trabajadores: 20 horas

De 50 A 100: 20 horas

De 101 A 250: 25 horas

De 251 A 500: 35 horas

De 501 en adelante: 40 horas

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

Artículo 48. Funciones de los Comités de Empresas o Delegados de Personal.

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

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

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

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

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

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

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

- E) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y ,muy graves.
 - F) Participar, junto con la empresa, en la administración de los fondos sociales, culturales o recreativos, servicios sociales y economato que existieran en la misma.
 - G) Representar el conjunto de los trabajadores en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo.
 - H) Intervenir ante la dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos competentes.
- Y cualquier otra que la fuera reconocida por la ley.

Artículo 49. Garantías Sindicales.

1. Se reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente dentro de las empresas, siempre que la central sindical tenga afiliada a más del 20% de la plantilla fija, de acuerdo con el criterio de su opción sindical, que podrá ser: sección sindical, comisiones obreras, núcleo sindical de la empresa o cualquier otra denominación, solo para empresas de más de 50 trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 50. Prohibición del pluriempleo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo queda prohibido emplear que esté trabajando en otra empresa a jornada completa, Así mismo queda prohibida la contratación de jubilados, retirados o perceptores de derechos pasivo, perceptores de subsidios por desempleo, cuando el derecho a percibir las prestaciones o derechos pasivos derivados de las anteriores situaciones no se extingan como consecuencia de la contratación.

Para dar un estricto cumplimiento de esta prohibición la empresa vendrá obligada, y los comités de empresa y delegados de personal garantizarán el cumplimiento, a exponer en los tabloneros de anuncios los impresos de cotización a la seguridad social de todos los trabajadores que realicen una actividad en la empresa, cualquiera que sea el tipo de contratación.

TITULO VIII

Normas subsidiarias

Artículo 51. Normas subsidiarias.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera

Empresas en situación de déficit o pérdidas.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acredite, objetiva y

fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1998 y 1999. Así mismo, se tendrán en cuenta las provisiones para el año 2000. (En cuanto a los años 2001, 2002 y 2003 se contemplarán los periodos equivalentes).

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa, (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Segunda

PACTO PARA LA FORMACIÓN.

Las partes, conscientes de la importancia que la cualificación profesional tiene no sólo para las empresas del sector, sino también como elemento de profesionalización a favor de los trabajadores, acuerdan formalizar cuantos instrumentos consideren necesarios para la puesta en marcha de los oportunos programas de formación profesional, a cuya finalidad, en el plazo de tres meses, contados a partir de la firma del presente convenio, las partes se reunirán para establecer los programas, así como la composición de las comisiones paritarias necesarias para dar efectividad al presente acuerdo, para cada uno de los subsectores afectados por el presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Tercera

ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL

Las partes entienden plenamente aplicable al ámbito objetivo y territorial del presente Convenio Colectivo, el ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA, de 13 de junio de 1996, publicado en el Boletín Oficial

del Estado, número 186, de 2 de agosto de 1996, así como a cuantas disposiciones publicadas y que en el futuro se publiquen en desarrollo del mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primero

Todas las condiciones económicas, tanto salariales como extrasalariales, establecidas en articulado del presente convenio como en sus disposiciones transitorias, han sido determinadas teniendo en cuenta la realización de trabajos en las horas denominadas nocturnas, salvo en aquellas empresas que en forma habitual, y por la totalidad o generalidad de sus trabajadores, vengan realizando por su sistema de trabajo más de dos horas diarias nocturnas y se vinieran percibiendo de manera real y efectiva al 31 de diciembre de 1984, en cuyo caso, se les respetaran a los trabajadores la forma retributiva de las mismas y su cuantía. En todas las demás empresas, las dos primeras horas nocturnas serán abonadas sin el recargo a que se refiere el número 6 del artículo 34 del estatuto de los trabajadores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Segunda

Los contratos temporales eventuales, concertados a partir del día 1 de enero de 2000, que no hubieren agotado su duración máxima de 6 meses, siempre y cuando no hubieran agotado la única prórroga admisible en virtud del artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser prorrogados hasta la duración máxima prevista en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Tercera

INCREMENTO DE NIVEL DE LAS CAMARERAS DE PISOS

1. La categoría profesional de CAMARERA DE PISOS quedará clasificada a la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, a efectos retributivos y bajo los requisitos y condiciones prescritos en el presente artículo, en el nivel IV, de las tablas salariales del mismo, de tal forma que el 1 de enero del año 2004 este nivel retributivo quedará definitivamente consolidado.
2. La diferencia económica entre el nivel V y el nivel IV, correspondiente a la citada categoría profesional se enjugará, anualmente y por partes iguales, en 3 o 4 años, a partir del 1 de enero de 2000, a elección de la empresa, creándose a tal efecto el nivel IV bis, que figura en las tablas salariales anejas. A este aumento económico le será de aplicación los incrementos y revisiones salariales, contenidas en el artículo 5 del presente Convenio. Este incremento de categoría se hará efectivo a partir del 1 de enero de 2000.
3. El reconocimiento y la efectiva consolidación del nivel IV, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1º) La incorporación de la camarera de pisos al nuevo nivel retributivo se realizará de forma automática, y sólo se consolidará tras la realización del oportuno curso anual de formación continua, que las empresas ofrezcan directamente a sus trabajadores o concierten con terceros, en la forma y condiciones que las partes firmantes del presente Convenio acuerden, dentro del plazo de tres meses, desde la firma del presente Convenio, no pudiendo aquéllas negarse a recibirlos, en cuyo caso pasará, de forma automática al nivel V, de las tablas salariales del presente Convenio. En caso de que la camarera no pudiera asistir al citado curso, por causa debidamente justificada, no perderá los derechos retributivos a que se ha hecho referencia, si bien no quedará exenta de realizar el curso formativo, una vez superada la causa impositiva citada.

2º) En caso de que, por causas no imputables a la trabajadora, ésta no recibiera la formación a que se hace referencia, no verá afectados los derechos establecidos en este artículo.

3º) Para garantizar la percepción de la formación de esta categoría profesional, las empresas concederán los oportunos permisos, por el tiempo que resulte indispensable para la asistencia a los cursos formativos, si fuere necesario pudiendo negarse la trabajadora a recibirlos si más del 50 por 100 de las horas lectivas se impartieran fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

4º) Las camareras de pisos seguirán realizando las funciones que actualmente tienen asignadas en sus respectivas empresas, así como las reflejadas en el artículo 18 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de 13 de junio de 1996 (BOE de 2 de agosto de 1996), sin perjuicio de lo cual, entrará dentro de sus cometidos, la limpieza de las zonas nobles de los establecimientos, a saber, el hall principal, zona de recepción y conserjería, salones nobles y los baños ubicados en estas zonas y la retirada del "room service".

5º) La asignación funcional descrita en el apartado precedente, se distribuirá equitativamente, durante la jornada laboral de este personal.

6º) En caso de incorporación de nuevas camareras a la plantilla, éstas percibirán la retribución correspondiente al tramo de consolidación del nivel IV, en que se encuentre la empresa, siéndoles de aplicación lo establecido en los apartados precedentes, relativos a la formación.

7º) Operará el principio general de compensación y absorción de salarios, hasta donde alcance, siempre que se viniera percibiendo por el trabajador una cantidad adicional por la realización de las funciones anteriormente señaladas. La situación retributiva de las camareras será tenida en cuenta en el momento de la liquidación de sus haberes. en los casos de suspensión y extinción de contratos.

8º) Los requisitos contenidos en el presente artículo, relativos a la formación de las camareras de pisos, como condición necesaria para superar el nivel V, de las tablas salariales anejas al presente convenio colectivo, se mantendrá a partir del 31 de diciembre de 2003.

9º) A los efectos de este artículo, el denominado complemento por extinción de porcentaje de servicio, se conceptúa como un complemento de carácter no absorbible ni compensable.

10º) Con la finalidad de establecer las pautas y prescripciones que deben seguir las empresas a la hora de propiciar la formación de las camareras de pisos, se constituye una Comisión Paritaria, de 5 miembros por la parte social y 5 por la patronal, firmantes del presente Convenio y representativas del sector turístico alojativo.

DISPOSICIÓN FINAL

Vinculación a la totalidad

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Tablas año 1999					
	1	2	3	4	5
I	158.919	155.227	147.984	140.398	130.709
II	152.950	145.739	142.066	130.818	123.300
III	145.455	140.827	136.191	128.928	121.336
IV	137.592	132.567	128.973	124.203	117.257
V	126.620	124.809	123.146	120.300	113.901
Normal	75.809	72.4515	70.710	69.270	69.270
Mantenedor	80.240	78.621	77.047	75.478	75.255
Incremento 3%					
	1	2	3	4	5
I	4.768	4.657	4.440	4.212	3.921
II	4.589	4.372	4.263	3.920	3.699

III	4.364	4.225	4.080	3.900	2.640
IV	4.128	3.978	3.869	3.726	3.518
V	3.798	3.744	3.694	3.609	3.417
Normal	2.274	2.174	2.121	2.078	2.078
Mantenedor	2.407	2.369	2.311	2.264	2.268
Tablas año 2.000					
	1	2	3	4	5
I	163.687	159.884	152.424	144.610	134.630
II	157.539	150.111	146.349	134.743	126.999
II	149.819	145.052	140.277	130.734	124.976
IV	141.720	136.565	132.842	127.929	120.775
IV bis	133.167	130.556	128.340	124.914	118.182
V	130.318	128.553	126.940	123.909	117.318
Normal	78.083	74.630	72.831	71.348	71.348
Mantenedor	82.647	80.980	79.358	77.742	77.513

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS

CLASIFICACIÓN PRIMERA

Hoteles de 5 estrellas

Hoteles - residencias de 5 estrellas

Cafés - bares de lujo

Salas de fiesta de lujo

Restaurantes de 5 tenedores

Salones de baile de lujo

Tablaos flamencos de lujo

Discotecas de lujo

Salas de te de lujo

Albergues y paradores de 5 estrellas

Bares americanos de lujo

Whiskerías de lujo

Cervecerías especiales

Chocolaterías especiales

Heladerías especiales

CLASIFICACION SEGUNDA

Hoteles de 4 estrellas

Hoteles residencias de 4 estrellas

Hoteles apartamentos de 4 estrellas

Hostales residencias de 4 estrellas

Cafés - bares de primera categoría

Cafeterías de 3 tazas

Salas de fiesta de primera categoría

Apartamentos turísticos de 4 llaves

Restaurante de 4 tenedores

Casinos de primera categoría

Hostales de 4 estrellas

Catering

Albergues y paradores de 4 estrellas

Salas de te de primera categoría

Discotecas de primera categoría

Tablaos flamencos de primera categoría

Camping de lujo

Cervecerías de primera categoría

Chocolaterías de primera categoría

Heladerías de primera categoría

Salones de baile de primera categoría

CLASIFICACION TERCERA

Hoteles de 3 estrellas

Hoteles apartamentos de 3 estrellas

Residencias apartamentos de 3 estrellas

Apartamentos turísticos de 3 llaves

Restaurantes de 3 tenedores cafés

Cafés - bares de segunda categoría

Cafetería de 2 tazas

Salas de fiesta de segunda categoría

Casinos de segunda categoría

Moteles de 3 estrellas

Ciudades de vacaciones de 3 estrellas

Discotecas de segunda categoría

Salas de te de segunda categoría

Tablaos flamencos de segunda categoría

Albergues y paradores de 3 estrellas

Salones de baile de segunda categoría

Camping de primera categoría

Cervecerías de segunda categoría

Chocolaterías de segunda categoría

Heladerías de segunda categoría

Billares y salones de recreo que despachan consumiciones

Propias de cafés y bares

CLASIFICACION CUARTA

Hoteles de 2 y 1 estrella

Moteles de 2 y 1 estrella

Hoteles apartamentos de 2 y 1 estrella

Restaurantes de 2 y 1 tenedor

Cafés - bares de tercera y cuarta categoría

Apartamentos de 2 y 1 llave

Cafetería de 1 taza

Salas de fiesta de tercera categoría

Tabernas y bodegones

Casinos de tercera y cuarta categoría

Ciudades vacacionales de 2 y 1 estrella

Albergues y paradores de 2 y 1 estrella

Camping de segunda y tercera categoría

Cerecerías de tercera y cuarta categoría

Chocolaterías de tercera y cuarta categoría

Heladerías de tercera y cuarta categoría

Salas de te de tercera y cuarta categoría

Discotecas de tercera categoría

Tablaos flamenco de tercera categoría

Salones de billar de tercera categoría

Casas de comida

Billares y salones de recreo que no despachen Consumiciones propias de cafés y bares

CLASIFICACION QUINTA

Hoteles - residencias de 3, 2 y 1 estrella

Hostales de 2 y 1 estrella

Hostales - residencias de 3, 2 y 1 estrella

Pensiones de 3, 2 y 1 estrella

Fondas, casas de huéspedes y posadas

ANEXO III

CATEGORIAS O NIVELES DEL PERSONAL

NIVEL I

Jefe de recepción

Contable general

Jefe de administración

Jefe de cocina

Primer jefe de comedor

Jefe de sala

Primer conserje de día

Encargada general o gobernanta de primera

Encargada de trabajos o jefes de servicios

Técnicos en hoteles

Jefes de operaciones en catering

Jefe de sala en catering

Primer encargado de mostrador en cafeterías y en café -bar

Titulado de grado medio o superior

Primer barman o jefe de bares

Jefe de relaciones publicas

Profesor de educación física, masajista, profesor de tenis (todos ellos con título oficial de grado medio o superior, relacionado con la actividad).

NIVEL II

Segundo jefe de recepción o primer recepcionista

Cajero general

Contable

Interventor

Jefe de reservas

Segundo conserje de día

Conserje de noche

Segundo jefe de cocina

Repostero jefe

Encargado de economato o bodega

Segundo jefe de comedor

Mayordomo de pisos

Gobernanta de segunda

Jefe de equipo de catering

Segundo encargado de mostrador en cafetería y en café bar

Jefe de compras

Segundo barman o segundo jefe de bares

Jefe de personal

Segundo jefe de sala

Encargado de trabajos en apartamentos

Segundo jefe de relaciones publicas

Supervisor de catering

Segundo encargado de trabajos en hoteles

Secretaria de primera (habla y escribe el castellano y dos idiomas extranjeros mas, aparte de taquimecanografía).

NIVEL III

Recepcionista

Cajero de recepción

Tenedor de cuentas de clientes

Telefonistas de primera

Jefe de partida

Oficial repostero

Jefe de sector en comedor, bar y sala de fiesta

Subgobernanta o encargada de limpieza

Encargado/a de lencería y lavadero

Segundo encargado de trabajos en apartamentos

Encargado de jardineros

Encargado de almacén en cafetería

Conserje

Chofer de primera (trabajo cotidiano de transporte de pasajeros en numero superior a nueve o camiones de carga mínima de 3.500 kg.).

Monitores de educación física, deportes y animación

Secretaria de segunda

Oficial de contabilidad

Pinchadiscos

NIVEL IV

Cajero de comedor o bar

Ayudante de recepción

Ayudante de reservas

Ayudante de conserjería

Cocinero, cafetero, bodeguero

Jefe de platería o fregador

Camarero

Mecánico

Calefactor

Oficial de fontanero, electricista, pintor, albañil, carpintero, ebanista

Conductor de segunda y resto

Ayudante de supervisión de catering

Dependiente

Auxiliar de caja en cafetería

Planchista

Taquillero

Ayudante de relaciones públicas

Ayudante de monitor educación física, deportes y animación

Encargado de sala de billares

Portero de servicios

Auxiliar administrativo

Telefonista de segunda

Piscinero

Sumiller

Oficial de mantenimiento

NIVEL IV BIS

Camareras de pisos

NIVEL V

Ordenanza de salón

Vigilante de noche

Portero de acceso

Portero de discotecas y salas de fiestas

Ascensorista

Mozos de equipajes

Ayudantes no incluidos en el nivel IV

Marmitón

Pinche mayor de 18 años

Fregaderos y plateros

Mozos de habitación

Planchadoras, costureras, lenceras y lavanderas

Mozos de lavandería

Mozos de limpieza

Jardineros

Guarda de exteriores

Preparador de catering

Mozo de almacén en cafetería

Encargada de lavabos

Dependiente de segunda

Mozo de billar

Vigilante de estacionamiento de vehículos

Botones mayores de 18 años

Limpiador o fregador en cafetería

Limpiadores o mujeres de limpieza

Guardarropa

Dependientes de autoservicios

Auxiliar de mantenimiento

NIVEL VI

Botones y pinches

ANEXO IV

	1999	Inc. (3%)	2000
Art. 12 Manutención	4.011	120	4.131
Art. 13 Plus desgaste útiles y herramientas	676	20	696
Art. 14 Uniforme y ropa de trabajo	1.093	33	1.126

Art. 16 Bolsa de vacaciones	128.877	3.866	132.743
Art. 18 Serv. extraordinarios	0	0	0
Art. 18 a) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores por serv.	7.455	224	7.67
Art. 18 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro	1.046	31	1.077
Art. 18 b) Hot. y Rest. 4 estrellas o tenedores por serv.	6.863	206	7.069
Art. 18 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro	895	27	922
Art. 18 c) Hot. y Rest. 3 estrellas o tenedores por serv.	6.258	188	6.446
Art. 18 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro	895	27	922
Art. 18 d) Resto Hoteles y Restaurante	5.521	166	5.687
Art. 18 d) Por hora o fracción que exceda de nueve	895	27	922
Art. 19 Serv. extraord. Navidad y Fin de Año	0	0	0
A. 19 A1) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificac.	14.918	448	15.366
A. 19 A2) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 2	11.935	358	12.293
A. 19 A3) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 3	10.432	313	10.745
A. 19 A4) Hot. y Rest. 5 estrellas o tenedores clasificación 4	5.975	179	6.154
A. 19B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1	11.935	358	12.293
A. 19B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2	8.943	268	9.211

A. 19B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3	8.203	246	8.449
A. 19B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4	4.477	134	4.611
A. 19C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. Clasificación 1	10.442	313	10.755
A. 19C2) Hot. 3 estrellas y resto establ. Clasificación 2	7.457	224	7.681
A. 19C3) Hot. 3 estrellas y resto establ. Clasificación 3	5.219	157	5.376
A. 19C4) Hot. 3 estrellas y resto establ. Clasificación 4	3.488	105	3.593

ANEXO V

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA 0 EN TRAMITE DE CONSOLIDACION

PAGAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

Nivel	Categoría	3 años 3%	6 años 6%	9 años 16%	12 años 25%
I	1	2.470	6.587	13.175	20.585
	2	2.406	6.416	12.833	20.051
	3	2.280	6.081	12.162	19.003
	4	2.149	5.730	11.459	17.905
	5	1.980	5.281	10.562	16.503
II	1	2.367	6.311	12.622	19.722
	2	2.241	5.977	11.954	18.678
	3	2.178	5.808	11.616	18.150
	4	5.286	5.286	10.572	16.519

	5	1.852	4.938	9.876	15.432
III	1	2.236	5.964	11.928	18.637
	2	2.156	5.750	11.499	17.967
	3	2.076	5.535	11.070	17.297
	4	1.915	5.106	10.212	15.956
	5	1.820	4.852	9.705	15.164
IV	1	2.100	5.600	11.200	17.500
	2	2.013	5.368	10.736	16.775
	3	1.950	5.201	10.401	16.252
	4	1.867	4.980	9.960	15.562
	5	1.747	4.658	9.317	14.557
V	1	1.908	5.087	10.174	15.898
	2	1.878	5.008	10.016	15.650
	3	1.849	4.931	9.862	15.409
	4	1.800	4.799	9.598	14.997
	5	1.689	4.503	9.006	14.072

Nivel	Categoría	15 años 30%	18 años 35%	21 años 40%	24 años 45%
I	1	24.702	28.819	32.936	37.053
	2	24.091	28.071	32.082	36.092

	3	22.804	26.605	30.405	34.206
	4	21.486	25.067	28.648	32.229
	5	19.804	23.105	26.405	29.706
II	1	23.666	27.611	31.555	35.500
	2	22.414	26.149	29.885	33.620
	3	21.779	25.409	29.039	32.669
	4	19.823	23.126	26.430	29.734
	5	18.518	21.604	24.690	27.777
III	1	22.365	26.092	29.820	35.547
	2	21.561	25.124	28.748	32.341
	3	20.756	24.215	27.675	31.134
	4	19.148	22.339	25.530	28.721
	5	18.196	21.229	24.262	27.294
IV	1	20.999	24.499	27.999	31.499
	2	20.130	23.485	26.840	30.195
	3	19.503	22.753	26.004	29.254
	4	18.675	21.787	24.900	28.012
	5	17.469	20.380	23.292	26.203
V	1	19.077	22.257	25.436	28.616
	2	18.780	21.910	25.040	28.170

	3	18.491	21.572	24.654	27.736
	4	17.997	20.996	23.996	26.995
	5	16.886	19.700	22.514	25.329