

7 de abril, podrá interponer, ante esta Dirección Provincial, reclamación previa a la vía jurisdiccional social dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la presente resolución.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los expedientes reseñados, estarán de manifiesto por el mencionado plazo de treinta días en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal.

Relación de resolución de percepción indebida de Prestaciones, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/92

– **Interesado: Candela Aristizabal, Adriana.**

N.I.F.: X-6.988.058-Z.

Expediente: 34201100000256.

IMPORTE	TIPO RECARGO	IMPORTE CON RECARGO
14,20 €	3%	14,63 €
	5%	14,91 €
	10%	15,62 €
	20%	17,04 €

Período: 21/03/2011 - 21/03/2011.

Motivo: Exclusión del Programa Renta Activa de Inserción por incumplimiento del compromiso de actividad.

Palencia, 5 de diciembre de 2011. - El Director Provincial, Evilio Morán Gómez.

4733

**MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
Y MEDIO RURAL Y MARINO**

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO

Secretaría General

APROBACIÓN DE LOS CANONES DE REGULACIÓN CORRESPONDIENTE A LA JUNTA DE EXPLOTACIÓN DEL ARLANZA. AÑO 2012

Con fecha 30 de noviembre de 2011, El Presidente de la Confederación Hidrográfica del Duero ha dictado la siguiente resolución:

“Sometido a información pública el valor para los Cánones de Regulación del Tramo de Río Arlanzón y para los Beneficiarios del Embalse de Úzquiza pertenecientes a la Junta de Explotación del Arlanza, resultante de los Estudios Económicos realizados por el Área de Explotación con la participación de los órganos representativos de los usuarios y beneficiarios existentes en los Tramos de Río y Embalse que se relacionan, y transcurrido el plazo concedido sin que se hayan formulado reclamaciones contra los mencionados valores, esta Presidencia, a la vista de lo dispuesto en el artículo 309 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico,

aprobado por Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, ha acordado aprobar los Cánones de Regulación del correspondiente Ejercicio Económico del Año 2012 por los valores que a continuación se indican:

Canon de Regulación

<i>Tramo de Río</i>	<i>Canon</i>
Arlanzón	78,24 €/ha.
Úzquiza	681,23 €/litro/sg.

Con fundamentación en tales estudios económicos, se ordena a la Secretaría General que proceda a la emisión de las correspondientes liquidaciones que serán notificadas a cada uno de los afectados, sin perjuicio de publicar esta resolución en los mismos Boletines Oficiales en los que se publicó el estudio económico.

El importe mínimo de cada liquidación resultante por Canon o Tarifa, será de 6,01 euros.

El importe resultante de todas las liquidaciones será objeto de incremento, cuando proceda, con la Tasa por explotación de obras y servicios”.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos oportunos.

Valladolid, 30 de noviembre de 2011. - El Secretario General, Elías Sanjuán de la Fuente.

4805

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: Convenios Colectivos 9/11.

Código 34000265011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de **Hostelería** de Palencia y Provincia (Código del Convenio nº 34000265011981), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio, el día 15-06-2011, y presentado ante el Registro Telemático REGCON el 22-11-2011, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, **acuerda:**

1. - **Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

En Palencia, a cinco de diciembre de dos mil once.-
El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, (P. R. del Delegado Territorial de 1-12-11), Fernando Revilla Gutiérrez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE PALENCIA

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA:

NORMAS GENERALES

Artículo 1. - **Ámbito funcional.**

El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que estén y puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

Artículo 2.- **Ámbito Personal.**

Se regirán por el presente Convenio los trabajadores/as que prestan sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo anterior.

Artículo 3.- **Ámbito territorial.**

Es de aplicación este Convenio a Palencia, capital y provincia.

Artículo 4.- **Vigencia y duración.**

El presente Convenio tendrá vigencia de dos (2) años. Su duración será desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012. El presente Convenio se entiende denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento con el compromiso de presentar la plataforma antes del día 31 de enero de 2013, y constituir la Comisión Negociadora en los treinta días siguientes a la presentación de dicha plataforma.

SECCIÓN SEGUNDA:

CONSIDERACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO

Artículo 5.- **Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente.

SECCIÓN TERCERA:

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Artículo 6.- **Absorción y Compensación.**

Las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas y compensadas por la empresa con las mejoras

que en la actualidad tengan establecidas o que puedan establecerse en el futuro, tanto por vía legal como voluntaria.

Artículo 7.- **Condiciones más beneficiosas.**

Se respetará a título personal las condiciones más beneficiosas que tenga cada trabajador en materia salarial, jornada, vacaciones, etc. examinadas en su conjunto y concepto anual, así como el derecho a seguir rigiéndose por el sistema tradicional de retribuciones con participación en el porcentaje de servicios establecidos en la vigente Ordenanza, a cuyo efecto se consideran como salarios garantizados el 70% de los salarios establecidos en el Anexo del Convenio y como salarios iniciales el 15% de los garantizados.

CAPÍTULO II

INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA Y CESES

Artículo 8.- **Preferencia para el ingreso.**

El ingreso de los trabajadores/as fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación de trabajadores/as y preferencia pudiendo someter las empresas a los candidatos/as a las pruebas de ingreso que consideren oportunas, las cuales deberán estar relacionadas con la categoría profesional a desarrollar contenidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratos de duración determinada.

Artículo 9.- **Período de prueba.**

Los ingresos de los trabajadores/as fijos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que se determinará según lo dispuesto en el vigente IV Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Artículo 10.- **Ceses y plazos de preavisos.**

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

- a) Jefe de Grupo Profesional: Un mes.
- b) Resto de Personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso de aviso.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a los trabajadores indefinidos o con contrato de duración superior a seis meses la extinción de los contratos con quince días de antelación cualquiera que sea la duración del mismo. El incumplimiento de la obligación de comunicar la extinción con la indicada antelación, dará derecho a percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso.

Asimismo, en los contratos de duración superior a seis meses, ambas partes, trabajador/a y empresa, estarán obligados a comunicar la continuidad o no de la relación laboral con quince días de antelación. El incumplimiento de esta obligación conllevará el descuento o abono, según corresponda, de un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

CAPÍTULO III**CATEGORÍAS PROFESIONALES****Artículo 11.- Categorías Profesionales.**

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente.

Los salarios establecidos en este convenio colectivo provincial se establecen de acuerdo a las 6 Áreas Funcionales existentes, hasta 4 Grupos Profesionales en cada una de ellas, las categorías profesionales así como los Grupos de establecimientos (hasta cuatro), dependiendo de las categorías de los establecimientos de Hostelería que se señalan en el Anexo I de este convenio.

En el supuesto que, durante la vigencia del convenio, se planteara la necesidad por alguna empresa de contratar trabajadores con categorías profesionales no incluidas en el Convenio, se faltarán a la Comisión Paritaria la inclusión de la categoría solicitada y la fijación del salario correspondiente.

Artículo 12.- Tribunal Provincial de Titulación.

En el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria compuesta por cuatro empresarios y cuatro trabajadores que tendrán por función las siguientes:

1. Entender como trámite previo de cuantas peticiones se efectúen en relación con la clasificación profesional de los trabajadores.
2. Examinar, si así estimase conveniente a cuantos candidatos soliciten ascensos a categorías profesionales, tanto teóricas como prácticas.
3. Examinar a petición de la empresa, en la que el trabajador preste sus servicios, a cualquier trabajador en el supuesto desacuerdo, tanto en la categoría que éste ostentó, cómo en la que debía ostentar tanto teórica como práctica.
4. Resolver asimismo a cuantas cuestiones puedan plantearse en materia de duración de prendas de trabajo, siendo este informe vinculante para ambas partes.

Para dar validez a estos acuerdos será necesaria la paridad de ambas representaciones, debiendo ser como mínimo la asistencia del 50% de cada representación.

CAPÍTULO V**JORNADA Y HORARIOS****Jornada laboral, horas extraordinarias, trabajo a turno, horario de trabajo, vacaciones, permisos retribuidos, excedencias.****Artículo 13.- Jornada laboral.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, quedando el cómputo anual en 1.796 horas.

Artículo 14.- Distribución diaria de la jornada.

La distribución diaria de la jornada se establecerá por el empresario de acuerdo con los trabajadores/as bien directamente, bien a través de sus representantes legales.

Dentro de la distribución de la jornada diaria los trabajadores tendrán un descanso de 20 minutos "de bocadillo", considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Descanso semanal.- Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso ininterrumpidos, durante un período de cuatro meses al año, garantizando el disfrute de siete fines de semana al año.

Para la contratación eventual el disfrute de los días de descanso será proporcional a la vigencia del contrato.

Expresamente se conviene que durante el período estival de 1 de junio a 30 de septiembre, la jornada ordinaria podrá ser ampliada sin perjuicio de no rebasar el cómputo anual de jornada, por lo que en aquellas empresas que aplicasen la jornada máxima ordinaria durante el cuatrimestre señalado tendrán en compensación que disminuir la citada jornada durante el resto del año hasta compensar la misma anualmente. La distribución se efectuará sin que ningún día se exceda de nueve horas diarias ordinarias tal y como se prevé en los párrafos 3 y 4 del número 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores. Esta modificación de jornada será confirmada por los Delegados de Personal, Comités de Empresa o en su defecto se acordará por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Quedan excluidos los trabajadores temporeros.

Si la empresa tuviese establecido un día de cierre del establecimiento, los trabajadores/as disfrutarán del descanso semanal coincidiendo con ese cierre semanal.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Se acuerda, que sean suprimidas las horas extraordinarias habituales.

En cuanto a la realización de otra clase de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16.- Horario de trabajo.

La fijación de los horarios será elaborada por la Empresa y los representantes de los trabajadores, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal sin más limitaciones que las establecidas por la Ley.

Los horarios serán visados por la Inspección de Trabajo y la modificación de los que tengan la autorización de la Autoridad Laboral.

Artículo 17.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta y un días (31) naturales.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo con el empresario, quién también podrá convenir la división en dos períodos.

Los criterios para el disfrute serán los siguientes:

- a) El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

El resto del año se estará a lo que la Empresa y Representantes de los trabajadores acuerden, procurando mantener el debido equilibrio de la plantilla en los distintos departamentos de la Empresa.

- b) Por acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de los Trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de la actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.
- c) Cuando exista régimen de vacaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será vinculante.

El procedimiento será sumario y preferente. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador deberá conocer la fecha que le corresponde con dos meses de antelación al período de disfrute.

A los trabajadores afectados por este convenio, con contratos interanuales de duración inferior a un año se respetarán las vacaciones, no prescribiendo éstas el 31 de diciembre.

En los demás casos y cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del día 31 de cada año, por causas no imputables y ajenas a él, las Empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la Empresa y el Trabajador de común acuerdo fijarán la fecha del disfrute.

Si al inicio del periodo vacacional, el trabajador se encontrará en situación de I.T. por accidente de trabajo, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y/o maternidad, éste se interrumpirá disfrutándolo posteriormente.

Los periodos vacacionales se retribuirán a razón del salario base, antigüedad y plus de manutención.

Si la empresa tuviese establecido el cierre del establecimiento durante un periodo determinado, los trabajadores/as disfrutarán su periodo vacacional coincidiendo con dicho cierre.

En ningún caso el inicio del periodo vacacional podrá coincidir con días de descanso del trabajador/a ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.

Artículo 18.- Festivos retribuidos.

Los festivos retribuidos trabajados durante el año se sumarán al periodo vacacional o bien se disfrutarán en otra época del año, de común acuerdo entre las partes.

- a) Los festivos retribuidos y no recuperables comprendidos dentro de los días de descanso, no se darán como disfrutados.
- b) Los festivos retribuidos y no recuperables se convertirán en diecinueve días, en proporción a los abonables y no recuperables que no se hayan disfrutado pudiéndolos disfrutar añadidos en el periodo de vacaciones.

- c) Los festivos retribuidos y no recuperables se añadirán al descanso semanal correspondiente.
- d) Excepcionalmente y a opción del empresario, se autoriza a abonar la cantidad de 75 euros/día por cada uno de los 14 días festivos retribuidos y no recuperables que no se hayan disfrutado. Esta situación no es de aplicación en los casos de despido, baja voluntaria y en abandono.

Artículo 19.- Permisos retribuidos.

El trabajador avisando con la debida o posible antelación, tendrá derecho a la licencia correspondiente en los siguientes casos:

- a) Matrimonio trabajador: Quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales.
- c) Por enfermedad, intervención quirúrgica grave así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos: Tres días naturales.
- d) Por fallecimiento de familiares citados en el párrafo anterior: Tres días naturales.
- e) Por bautizo de hijos: Un día.
- f) Por traslado de domicilio: Un día.
- g) Por boda de hijos o hermanos: Un día.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes de Centro de Formación Académica, Profesional o social, siendo retribuido los diez primeros días de año, y no retribuyéndose lo que exceda de dicho número y siempre previa justificación.
- j) Los trabajadores tendrán derecho a veinte horas retribuidas al año, por consulta médica, pudiéndose coger como máximo cuatro horas diarias con la correspondiente justificación de la Seguridad Social.
- k) Los trabajadores/as tendrán derecho a veinte horas de permiso retribuido al año que podrán disfrutar en fracciones mínimas de dos horas, salvo en trabajo nocturno, para, entre otras cosas, acompañamiento de hijos menores al médico.
- l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado durante diecinueve días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.

- m) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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 aquélla.

n) Siempre que haya que realizar desplazamientos, se incrementará el permiso según la siguiente escala:

- 1) Más de 150 km.: Un día más.
- 2) Más de 350 km.: Dos días más.
- 3) Más de 500 km.: Tres días más.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de parejas de hecho que al efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Artículo 20.- Licencias no retribuidas.

Con motivo de enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia de todo el personal de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión en el plazo de siete días a contar desde la fecha de la petición, que en todo caso deberá hacerse por escrito.

Las empresas podrán contratar, para suplir al trabajador/a en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador al que sustituye.

Artículo 21.- Excedencia voluntaria.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a solicitar la excedencia voluntaria, siendo preciso para la solicitud de este beneficio que el trabajador lleve al servicio de la Empresa como mínimo un año.

La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, causando baja definitiva en la Empresa del excedente, que no solicite su ingreso con una antelación no inferior a treinta días a la fecha el vencimiento.

Excedencias por guarda legal.- El personal tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de este, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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.

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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS Y SALARIALES

Artículo 22.- Salario de Convenio.

El salario de los trabajadores/as en el presente Convenio, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo correspondiente, para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2011 y para el periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2012.

Artículo 23.- Cláusula de Revisión Salarial.

En el caso de que el INE registrara en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012 un incremento del IPC acumulado superior al incremento acumulado del convenio para los dos años (un 2,50 %) , las bases salariales y el resto de conceptos económicos vigentes en ese momento se actualizarán en el importe de dicha diferencia y tal resultado será el salario desde 1 de enero de 2013.

La Comisión Mixta del convenio se reunirá en el término del mes siguiente a la publicación de la cifra definitiva del IPC por el Instituto Nacional de Estadística con el fin de elaborar las tablas salariales aplicables desde 1 de enero de 2013.

Artículo 24.- Trabajo nocturno.

Se pacta que la nocturnidad se pagará con el incremento del 25%, considerando que tendrán la obligación de pagarlo aquellas Empresas en las que personal trabaje la mayor parte de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario haya sido pactado, considerando el mismo nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 25.- Cláusula de Descuelgue.

El incremento salarial pactado no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten

objetiva y tácitamente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años 2009 y 2010. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2011. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario. Para valorar esta situación se tendrá 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 auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la Representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y en su caso informe de auditores y de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y en función de costos económicos ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores, jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrada 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 que hayan tenido acceso como consecuencia de lo recibido en los párrafos anteriores observando por consiguiente, respeto de todo ello y sigilo profesional.

Artículo 26.- Antigüedad.

Los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1997 percibirán en concepto de antigüedad cumplida a partir del 1 de enero de 1985 los porcentajes de la siguiente escala calculados sobre la base del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento:

- Un 3% del SMI al cumplirse tres años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 8% del SMI al cumplir los seis años.
- Un 16% del SMI al cumplir los nueve años.
- Un 26% del SMI al cumplir los catorce años.
- Un 38% del SMI al cumplir los diecinueve años.
- Un 45% del SMI al cumplir los veinticuatro años.

Los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 1984 mantienen como consolidadas las cantidades que en concepto de antigüedad tenían reconocidas de forma individual.

Los contratos posteriores al 1 de enero de 1997 no generan antigüedad.

Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad que serán abonadas los días 15 de julio y 22 de diciembre respectivamente, a razón de una mensualidad de salario vigente en cada momento, más antigüedad.

El personal que perciba su salario en modalidad de retribución por porcentaje, percibirá sus gratificaciones en la fórmula establecida en la Ordenanza.

Artículo 28.- Paga de garantía salarial.

Antes del 15 de junio de 2012 las empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de paga de garantía salarial el resultante de aplicar al salario base existente a 1 de enero de 2010 la diferencia entre el incremento salarial aplicado en 2011 y el Incremento de Precios al Consumo definitivo del año 2011 multiplicado por los días de prestación de servicio en dicho periodo.

Antes del 15 de junio de 2013 las empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de paga de garantía salarial el resultante de aplicar al salario base existente a 31 de diciembre de 2011 la diferencia entre el incremento salarial aplicado en 2012 y el Incremento de Precios al Consumo definitivo del año 2012 multiplicado por los días de prestación de servicio en dicho periodo.

La Comisión Mixta del convenio se reunirá en el término del mes siguiente a la publicación de la cifra definitiva del IPC por el Instituto Nacional de Estadística, cada uno de los años, con el fin de establecer la cuantía a abonar en base a lo estipulado en los párrafos anteriores.

Artículo 29.- El personal con derecho a manutención.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de manutención la cantidad de 40,30 euros para el 2011, salvo que se opte por la manutención en especie. En los establecimientos que no dispongan de servicio de comedor no será posible la opción referenciada, debiendo abonar la Empresa las cantidades estipuladas por manutención. La cantidad total de manutención será de 483,60 euros anuales porrateadas en doce mensualidades.

Esta cantidad se incrementará en la misma proporción que el salario base los siguientes años de vigencia del convenio.

La cantidad establecida con carácter mensual se abonará íntegramente a todos los trabajadores/as, no siendo por tanto proporcional a la jornada realizada.

Artículo 30.- Situación de I.T.

En los supuestos de I.T. debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las Empresas vendrán obligadas a abonar la cuantía necesaria hasta alcanzar el 100% de las cantidades, establecidas en el anexo correspondiente de las retribuciones del Convenio.

En el caso de accidente laboral desde el primer día del primer mes y en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral desde el primer día si hubiera hospitalización y desde el cuarto día si no hay hospitalización, sin que en ningún supuesto puedan exceder de doce meses.

Artículo 31.- Complemento económico en caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas vienen obligadas a abonar complementariamente a la prestación de la Seguridad Social la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora.

Artículo 32.- Útiles y herramientas.

Las empresas están obligadas a proporcionar y reponer todos los útiles necesarios para el trabajo.

Artículo 33.- Ropa de trabajo.

Las Empresas están obligadas a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

El personal que por sus servicios tenga que utilizar smoking o prendas especiales no susceptibles de ser lavadas en casa, se le abonará por la empresa el coste de la limpieza, previa justificación, salvo que la limpieza la efectúe la propia Empresa.

Artículo 34.- Seguro de accidentes de trabajo.

Las Empresas vendrán obligadas a concertar bien individualmente, bien colectivamente una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta como consecuencia de accidente de trabajo que garantice a sus causahabientes, el percibo, a partir del 1 de enero de 2012 de las cantidades de:

- 20.500 euros en caso de muerte.
- 26.650 euros en caso de invalidez permanente absoluta.

Durante el año 2011 se mantienen las cantidades referidas en el convenio anterior, en concreto 20.000 euros para muerte y 26.000 euros para invalidez permanente absoluta.

Artículo 35.- Jubilación a los 64 años de edad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán acogerse a las jubilaciones a los 64 años de edad, con el 100% de los derechos pasivos.

En este supuesto el Empresario estará obligado a suscribir un nuevo contrato con las personas, que figuren como desempleados en la Oficina de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas especiales que se pacten.

El nuevo contrato que se establezca, habrá de cubrir un puesto de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenece el trabajador jubilado.

La contratación del trabajador de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones Legales que estén en vigor en las fechas en que se lleve a cabo dichas contrataciones.

Artículo 36.-

El trabajador que voluntariamente decida acogerse a las jubilaciones anticipadas en tanto en cuanto no se rebaje la edad mínima para la misma, dispuesta en las Disposiciones Legales vigentes disfrutarán con cargo a la Empresa, los días de vacaciones que se señalan en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de cinco años en la Empresa y haya cotizado a la Seguridad Social los años precisos para poder acceder a la jubilación anticipada.

- 85 días de vacaciones si la jubilación es a los 60 años.
- 67 días de vacaciones si la jubilación es a los 61 años.
- 50 días de vacaciones si la jubilación es a los 62 años.
- 40 días de vacaciones si la jubilación es a los 63 años.

CAPÍTULO VII**SOBRE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL****Artículo 37.- Contratación de trabajadores.**

Las Empresas afectadas por este Convenio adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones con trabajadores que tengan otro empleo.

Asimismo los trabajadores incluidos en este Convenio se comprometen a no prestar trabajo en otras empresas. En ambos casos sin estar dados de alta en la empresa que prestan sus servicios.

Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas con una duración de doce meses, dentro de un período de 18 meses, contando a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

La comisión paritaria tendrá facultades para proponer las medidas que estimen procedentes, cuando tengan conocimiento de estas circunstancias, pudiendo solicitar la documentación pertinente de las Empresas para comprobar estos casos de pluriempleo.

Artículo 38.- Subcontratación de servicios.

Las empresas incluidas en el presente Convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas, trabajadores para los servicios propios de la actividad de hostelería. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación servicios profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrista. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Lo dicho en materia de subcontratación no será de aplicación a los contratos de puesta a disposición suscritos con las Empresas de Empleo Temporal en los términos legalmente previstos.

Artículo 39.- Sobre derechos sindicales.

Todo trabajador que voluntariamente y previo conocimiento a la Empresa, decida efectuar el descuento de la correspondiente cuota sindical, la Empresa hará efectivo dicho descuento en el mes indicado siguiente a la notificación del trabajador.

Artículo 40.- Secciones Sindicales.

Las empresas de más de 150 trabajadores, reconocerán las Secciones Sindicales y la figura del Delegado de Sección Sindical, de aquellas organizaciones firmantes o que se adhieran, si superan el 15% de representatividad en la Empresa. El delegado de la Sección Sindical deberá ser un representante electo de su sindicato, registrado por el S.M.A.C. y dispondrá de un crédito suplementario de cinco horas con independencia de las que le correspondan como Representante de los Trabajadores.

Igualmente se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VIII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 41.- Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se originen en la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye la Comisión Paritaria que estará integrada por tres miembros por parte de la Representación Social y tres miembros de las asociaciones empresariales firmantes del presente convenio.

Asimismo dicha comisión tendrá competencias de desbloquear desacuerdos entre la Representación de los Trabajadores y las Empresas, en cuantas cuestiones se originen en materia de conflictividad laboral, tanto por casos individuales como colectivos, debiendo resolver por procedimiento de mediación y conciliación entre las partes, los siguientes temas:

- 1) Cuestiones de clasificación profesional.
- 2) Desacuerdo en el señalamiento de vacaciones.
- 3) Sanciones inferiores al despido.
- 4) Desacuerdo con los permisos retribuidos.
- 5) Reconocimiento de antigüedad.
- 6) Reclamaciones de cantidades no superior a 1.200,00 euros.
- 7) Derechos Sindicales.
- 8) Modificación de las Condiciones de Trabajo. (Horario de trabajo, descanso semanal, etc.).
- 9) Reclamaciones en materia de discriminación.
- 10) Contratación temporal y política de empleo.

Para la validez de sus acuerdos, será necesaria la paridad entre ambas representaciones, siendo necesaria la presencia de al menos dos vocales por cada representación. En los conflictos colectivos derivados de la aplicación del Convenio, se reunirá previamente la Comisión Paritaria del sector. La Comisión Paritaria resolverá en un plazo no superior a quince días. Si no se alcanzase acuerdo o no se resolviese en el plazo de quince días, procederá el procedimiento judicial. En los conflictos individuales podrá utilizarse el procedimiento de mediación de la Comisión Paritaria previa aceptación de las partes.

Artículo 42.- Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por el SERLA.

Artículo 43.-

Los finiquitos sólo serán liberatorios por las cantidades y conceptos en él expresados; en el presente Convenio se adjunta el modelo único, que deberá utilizarse por todas las empresas.

Artículo 44.-

Las partes asumen la Ley 39/99 así como la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo:

- 1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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 periodo de suspensión.
- 2.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción.
- 3.- Asimismo se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por provenir del extranjero, tengan dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresario y trabajador afectado.

- 4.- Por riesgo de embarazo de la mujer trabajadora o el feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Modelo único de finiquito

He recibido de la Empresa, la cantidad de euros, en concepto de liquidación final, saldo y finiquito de cuentas entre las partes, como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo.

Dicha cantidad se desglosa de la forma siguiente:

- Indemnización.
- Salarios pendientes.
- Pluses.
- Partes proporcionales de extraordinarias y beneficios.
- Vacaciones.
- Otros conceptos (reseñar los que correspondan).

Con el pago de esta cantidad, declaro tener percibidas cuantías cantidades me han podido corresponder durante la prestación de servicios a la empresa, renunciando, en consecuencia, a cualquier reclamación posterior derivada del contrato de trabajo resuelto.

Y en prueba de conformidad, firmo el presente recibo de finiquito en, a de de

– SI/NO desea la asistencia de representante legal de los trabajadores.

Fdo: El trabajador:

Fdo: La empresa:

Por la representación del trabajador

Fdo.:

Con el pago del finiquito, cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante los diez días siguientes para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La liquidación final de salarios debe entregarse y abonarse dentro de los dos días hábiles siguientes a la finalización de la relación laboral. Cada día de retraso generará una indemnización al trabajador de un día de salario hasta un máximo de quince días de indemnización.

Artículo 45.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de la Hostelería vigente.

Artículo 46.-

Las partes asumen el cumplimiento de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, a la que se remiten.

Todas las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada la Evaluación de Riesgos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Todas aquellas materias que no estén reguladas en este Convenio se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería y demás disposiciones legales de necesario cumplimiento.

Segunda: Se procederá a la actualización de las nóminas y al pago de los atrasos en los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercera: El presente convenio es aceptado en plena conformidad de Empresarios y Representación de los Trabajadores integrantes de la Comisión negociadora y cuyo acuerdo ha sido plasmado con fecha 03 de agosto de 2011.

Cuarta: La categoría de **aprendiz** incluye a los trabajadores comprendidos entre las edades de 16, 17, 18 y 19 años para todas las actividades.

En la categoría de **Auxiliar de Hostelería**, estarán adscritos aquellos trabajadores que han superado el período correspondiente al que va de los 16 a los 18 años en la misma empresa como aprendices, no pudiendo permanecer en esta categoría cumplidos los veinte años. En esta categoría solo podrá permanecer el trabajador un año.

Sexta: Aprendices mayores de 18 años, si han realizado el período de aprendizaje (mínimo un año) en otra empresa del sector, pasarán a la categoría de **Auxiliar** mayor de 18 años.

Séptima: Estas categorías sólo se aplicarán para personas que acceden al primer empleo en el sector a partir de su publicación.

Octava: En los contratos regulados en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los restantes temporales podrán convertirse para fomento de la contratación indefinida en las condiciones y beneficios que legalmente se establezcan.

Novena: Respecto del régimen disciplinario se remiten expresamente al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

Décima: Cláusula de ultraactividad: El presente Convenio Colectivo seguirá en vigor, sea cual sea su vigencia hasta la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de un nuevo acuerdo que sustituya al presente, quedando prorrogado en todo su articulado.

SUBROGACIONES

A.- PRINCIPIO GENERAL.

Se acepta el principio general de la subrogación en los casos de la asunción o cambio de titularidad de las concesiones o contratos. No obstante las peculiaridades características de la actividad de las subrogaciones a los supuestos y reglas de los apartados siguientes:

B.- SUBROGACIONES OBLIGATORIAS.

- a) El personal cuya categoría profesional corresponda con los niveles del Convenio Provincial de Hostelería serán absorbidos automáticamente por el nuevo concesionario en idénticas condiciones salariales y de antigüedad y mejoras sociales que disfrutasen en el momento de producirse el cambio y sin merma de sus derechos adquiridos.
- b) El concesionario saliente vendrá obligado a practicarle la liquidación que corresponda no siendo pertinente indemnización alguna.
- c) Asimismo el concesionario saliente entregará al entrante, copia del contrato de trabajo (si lo hubiera) de cada trabajador aceptado y en todo caso recibos de salarios e impresos de cotizaciones de la Seguridad Social correspondiente a los tres últimos meses. La misma obligación corresponde a todos los trabajadores que deberán entregar al nuevo Concesionario fotocopia de los recibos salariales de los últimos tres meses entendiéndose que el nuevo Concesionario no estará obligado a respetar la antigüedad ni condiciones algunas salariales o no salariales, superior a las establecidas en el Convenio Provincial mientras el Concesionario saliente o los trabajadores no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

d) El trabajador no será sometido a período de prueba alguna.	CATEGORÍAS DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE Y RESTAURACIÓN
e) El trabajador vendrá obligado a someterse a la absorción en las condiciones antes estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en la que se produzca el cambio real del Concesionario tras haber sido convocado por escrito por la nueva Empresa. En caso de oponerse, se entiende que renuncia a su puesto de trabajo y causa baja.	GRUPO 1º – Hostales 5 y 4 estrellas. – Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 1ª que sirvan comidas. – Cafeterías especiales de 1ª. – Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 1ª.
f) Cuando una Empresa en las que se viniese realizando el servicio de restauración de colectividades a través de un concesionario tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la empresa concesionaria que presentan sus servicios en su centro de trabajo.	
C.- SUBROGACIÓN DISCRECIONAL	GRUPO 2º – Hoteles de 3 estrellas. – Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 2ª que sirven comidas. – Cafés, bares y chocolaterías de 2ª.
a) No obstante los previstos en el apartado B Subrogaciones obligatorias el nuevo concesionario queda facultado para no absorber ni subrogarse en los contratos de los trabajadores que cualquiera que sea su Categoría y nivel de Convenio tuviese una antigüedad menor de los tres meses en el Centro de Trabajo que corresponda en el momento del cambio, debiendo ser expendido un certificado al efecto por el Comité de Empresa o Delegado de Personal.	
b) La decisión, subrogatoria o no, deberá ejercitarla en todo el caso el nuevo Concesionario en el plazo máximo de veinte días a partir de aquél en el que se le haya hecho entrega de certificado reseñado, entendiéndose conforme la subrogación por el simple transcurso del plazo.	GRUPO 3º – Hoteles de dos estrellas. – Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 3ª que sirven comidas. – Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 3ª.
No obstante queda establecido que esta facultad no operará en ningún caso y se realizará la subrogación total y obligatoria, si la Empresa saliente probase que su contrata se halla iniciado en menos de seis meses de su finalización.	
c) Decidida la no subrogación los contratos seguirán dependiendo a todos los efectos del Concesionario anterior, entendiéndose que permanecieron bajo sus dependencias hasta el mismo momento de la decisión no subrogatoria y siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto rescisorio o finiquito pactado unilateralmente con el trabajador antes de la fecha de decisión de la fecha del nuevo Concesionario, todo ello sin perjuicio de cualquier reembolso o liquidación salarial que proceda entre los dos Concesionarios.	GRUPO 4º – Hoteles de una estrella. – Hostales de dos y una estrella. – Pensiones categoría única. – Restaurantes, casas de comidas y todas las tabernas que no sirven comidas. – Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 4ª.
Si se decide la subrogación el procedimiento será el mismo que para el resto del personal.	
D.- SUBROGACIÓN TOTAL	– Camping. – Casas Rurales. – Salones Recreativos. – Restauración Social - Colectividades.
En todo caso, se producirá subrogación total de la plantilla del personal incluido en el Convenio, cuando se trate de la única explotación que tenía el Concesionario saliente.	
Cuando naciese una nueva subrogación a los trabajadores afectados, se les seguirá aplicando el mismo Convenio Colectivo que tenían con Concesionario anterior respetando las mejoras sociales, económicas, etc.	

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA					
TABLAS SALARIALES 2011					
AREA FUNCIONAL PRIMERA					
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)					
CATEGORIAS DEL ALEH III		CATEGORÍAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I			GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Jefe de Recepción		Jefe de Recepción	1.192,22 €	1.145,89 €	1.104,51 €
Segundo Jefe de Recepción		Segundo Jefe de Recepción	1.130,33 €	1.090,59 €	1.069,54 €
Jefe de Admnistración			1.130,33 €	1.090,59 €	1.069,54 €
Jefe Comercial			1.130,33 €	1.090,59 €	1.069,54 €
Primer Conserje			1.130,33 €	1.090,59 €	1.069,54 €
GRUPO PROFESIONAL II					
Recepcionista		Recepcionista	1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
Conserje		Conserje de Día	918,40 €	895,54 €	888,50 €
		Conserje de Noche	918,40 €	895,54 €	888,50 €
Administrativo		Administrativo	1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
Relaciones Públicas					
Comercial					
GRUPO PROFESIONAL III					
Ayudante de Recepción y/o		Ayudante de Recepción			
Conserje			918,40 €	895,54 €	888,50 €
Ayudante Administrativo		Auxiliar Administrativo	918,40 €	895,54 €	888,50 €
Telefonista		Telefonista	918,40 €	895,54 €	888,50 €
GRUPO PROFESIONAL IV					
		Mozo de equipajes	918,40 €	895,54 €	888,50 €
Auxiliar de Recepción y/o		Auxiliar de Hostelería	860,24 €	825,89 €	818,49 €
Conserjería.		Botones mayor de 18 años	860,24 €	825,89 €	818,49 €
		Aprendiz may. 18 años 2º Año	773,44 €	773,44 €	773,44 €
		Aprendiz may. 18 años 1º Año	670,31 €	670,31 €	670,31 €
		Botones menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
		Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
AREA FUNCIONAL SEGUNDA					
(Cocina y Economato)					

CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
	HOSTELERIA DE PALENCIA			
GRUPO PROFESIONAL I				
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1.401,18 €	1.368,41 €	1.335,66 €
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.247,74 €	1.217,93 €	1.186,61 €
Jefe de Catering		1.247,74 €	1.217,93 €	1.186,61 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Jefe de Partida	Jefe de Partida	1.216,68 €	1.189,99 €	1.162,69 €
Cocinero	Cocinero	1.192,22 €	1.145,89 €	1.104,51 €
Repostero		1.192,22 €	1.145,89 €	1.104,51 €
Encargado de Economato	Enc. Economato y Bodega	1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
	Bodeguero	918,40 €	895,54 €	888,50 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Ayudante de Economato	Ayud. Economato y Bodega	918,40 €	895,54 €	888,50 €
	Mozo de almacén	918,40 €	895,54 €	888,50 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	1.021,30 €	986,60 €	944,54 €
Ayudante de Repostero		1.021,30 €	986,60 €	944,54 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Auxiliar de Cocina		918,40 €	895,54 €	888,50 €
	Fregadora	918,40 €	895,54 €	888,50 €
AREA FUNCIONAL TERCERA:				
(Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)				
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
GRUPO PROFESIONAL I				
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1.192,22 €	1.145,89 €	1.104,51 €
Jefe de Operaciones Catering		1.192,22 €	1.145,89 €	1.104,51 €
2º Jefe Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1.130,32 €	1.090,59 €	1.069,54 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Jefe de Sector		1.130,32 €	1.090,59 €	1.069,54 €
Jefe de Sala de Catering		1.130,32 €	1.090,59 €	1.069,54 €
Camarero		1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
Barman		1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €

GRUPO PROFESIONAL II			GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Sumiller			1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
	Cafetero		1.021,30 €	986,60 €	971,55 €
Supervisor de Catering			1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
Supervisor de Colectividades			1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
GRUPO PROFESIONAL III					
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero		918,40 €	895,54 €	888,50 €
Preparador o Montador Catering			918,40 €	895,54 €	888,50 €
Conductor Equipo Catering			1.021,30 €	986,60 €	944,54 €
Ayudante equipo de Catering			918,40 €	895,54 €	888,50 €
GRUPO PROFESIONAL IV					
Auxiliar Colectividades			918,40 €	895,54 €	888,50 €
Auxiliar de Preparación Montaje de Catering			918,40 €	895,54 €	888,50 €
Monitor/a de Colectividades			918,40 €	895,54 €	888,50 €
AREA FUNCIONAL CUARTA:					
(Pisos y Limpieza)					
CATEGORIAS ALEH III		CATEGORIAS CONVENIO DE	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
		HOSTELERIA DE PALENCIA			
GRUPO PROFESIONAL II			GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Encargado/a General	Gobernanta		1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
	Encargada de Lencería		1.021,30 €	986,60 €	944,54 €
GRUPO PROFESIONAL III					
Camarero/a de Pisos	Camarera de piso		918,40 €	895,54 €	888,50 €
	Lencera		918,40 €	895,54 €	888,50 €
	Planchadora costurera		918,40 €	895,54 €	888,50 €
GRUPO PROFESIONAL IV					
Auxiliar de Pisos y Limpeza	Personal de Limpieza		918,40 €	895,54 €	888,50 €

AREA FUNCIONAL QUINTA:		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Servicios de Mantenimiento y servicios Auxiliares)				
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Jefe de Servicio de Catering		1.192,22 €	1.145,89 €	1.104,51 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Encargado de Mantenimiento y Servicios auxiliares		1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
Encargado de Mantenimiento Servicios-Técnico de Catering o flota o de instalaciones y edificios		1.022,40 €	986,60 €	944,54 €
Encargado de Sección		1.022,40 €	986,60 €	944,54 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Mecánicoo Calefactor, Ebanista Electricista, Carpintero, Albañil, Pintor, Conductor, Fontanero, Jardinero	Oficial 1ª Oficios Varios	1.021,30 €	986,60 €	944,54 €
Especialista de mantenimiento Servicios Tecnicos de Catering (de flota y de intalaciones y edif.		1.021,30 €	986,60 €	944,54 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Ayudante Mecánico o Calefactor Ayudante de Ebanista, de Carpintero, de Electricista, de Albañil, de Pintor. Mozo de Billar o Salón de Recreo. Guarda del Exterior	Oficial 2ª de Oficios	918,40 €	895,54 €	888,50 €
AREA FUNCIONAL SEXTA:				
(Servicios Complementarios)				
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Responsable de Servicio		1.192,12 €	1.145,89 €	1.104,51 €
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta) Dietista, y Otros Titulados en Ciencias de la Salud		1.130,44 €	1.080,76 €	1.069,54 €

GRUPO PROFESIONAL II				
		1.081,06 €	1.049,43 €	1.017,07 €
Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista, Primeros Auxilios, Animador Turístico o de Tiempo Libre, Monitor Deportivo, Disc-Jockey, Masajista o quiromasajista, esteticista especialista termal o de Balneario, Hidroterapeuta y Especialista de Atención al Cliente				
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al Cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario		918,40 €	895,54 €	888,50 €
CLUBES, DISCOTECAS, SALAS DE BAILE Y SALAS DE FIESTA				
NIVELES				
		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
NIVEL 1				
Encargado		1.265,36 €	1.240,57 €	1.211,49 €
NIVEL 2				
Camarero		1.127,42 €	1.102,42 €	1.077,38 €
Barman		1.127,42 €	1.102,42 €	1.077,38 €
Diskjokey		1.127,42 €	1.102,42 €	1.077,38 €
NIVEL 3				
Ayudante de Camarero		988,81 €	959,22 €	938,32 €
Ayudante de Barman		988,81 €	959,22 €	938,32 €
Taquillero		988,81 €	959,22 €	938,32 €
NIVEL 4				
Limpiadora		913,62 €	892,90 €	877,43 €
CASINOS		GRUPO IV		
Conserje		1.017,07 €		
Ordenanza		944,71 €		
Limpiadora		888,50 €		
Camarero		1.017,07 €		
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS				
MANUTENCIÓN	MENSUAL:	40,30 €		
	ANUAL:	483,60 €		

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA				
TABLAS SALARIALES 2012				
AREA FUNCIONAL PRIMERA				
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)				
CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1.210,10 €	1.163,08 €	1.121,08 €
Segundo Jefe de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1.147,29 €	1.106,95 €	1.085,58 €
Jefe de Administración		1.147,29 €	1.106,95 €	1.085,58 €
Jefe Comercial		1.147,29 €	1.106,95 €	1.085,58 €
Primer Conserje		1.147,29 €	1.106,95 €	1.085,58 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Recepcionista	Recepcionista	1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
Conserje	Conserje de Día	932,18 €	908,97 €	901,83 €
	Conserje de Noche	932,18 €	908,97 €	901,83 €
Administrativo	Administrativo	1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
Relaciones Públicas				
Comercial				
GRUPO PROFESIONAL III				
Ayudante de Recepción y/o Conserje	Ayudante de Recepción	932,18 €	908,97 €	901,83 €
Ayudante Administrativo	Auxiliar Administrativo	932,18 €	908,97 €	901,83 €
Telefonista	Telefonista	932,18 €	908,97 €	901,83 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
	Mozo de equipajes	932,18 €	908,97 €	901,83 €
Auxiliar de Recepción y/o Conserjería.	Auxiliar de Hostelería	873,15 €	838,28 €	830,77 €
	Botones mayor de 18 años	873,15 €	838,28 €	830,77 €
	Aprendiz may. 18 años 2º Año	785,04 €	785,04 €	785,04 €
	Aprendiz may. 18 años 1º Año	680,36 €	680,36 €	680,36 €
	Botones menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
	Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
AREA FUNCIONAL SEGUNDA				
(Cocina y Economato)				
CATEGORIAS DEL ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
GRUPO PROFESIONAL I				
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1.422,20 €	1.388,94 €	1.355,69 €
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.266,45 €	1.236,20 €	1.204,41 €
Jefe de Catering		1.266,45 €	1.236,20 €	1.204,41 €

GRUPO PROFESIONAL II		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Jefe de Partida	Jefe de Partida	1.234,93 €	1.207,84 €	1.180,13 €
Cocinero	Cocinero	1.210,10 €	1.163,08 €	1.121,08 €
Repostero		1.210,10 €	1.163,08 €	1.121,08 €
Encargado de Economato	Enc. Economato y Bodega	1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
	Bodeguero	932,18 €	908,97 €	901,83 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Ayudante de Economato	Ayud. Economato y Bodega	932,18 €	908,97 €	901,83 €
	Mozo de almacén	932,18 €	908,97 €	901,83 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	1.036,62 €	1.001,40 €	958,70 €
Ayudante de Repostero		1.036,62 €	1.001,40 €	958,70 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Auxiliar de Cocina		932,18 €	908,97 €	901,83 €
	Fregadora	932,18 €	908,97 €	901,83 €
AREA FUNCIONAL TERCERA:				
(Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)				
CATEGORIAS ALEH III		CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA		GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1.210,10 €	1.163,08 €	1.121,08 €
Jefe de Operaciones Catering		1.210,10 €	1.163,08 €	1.121,08 €
2º Jefe Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1.147,28 €	1.106,95 €	1.085,58 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Jefe de Sector		1.147,28 €	1.106,95 €	1.085,58 €
Jefe de Sala de Catering		1.147,28 €	1.106,95 €	1.085,58 €
Camarero		1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
Barman		1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
Sumiller		1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
	Cafetero	1.036,62 €	1.001,40 €	986,12 €
Supervisor de Catering		1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
Supervisor de Colectividades		1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero	932,18 €	908,97 €	901,83 €
Preparador o Montador Catering		932,18 €	908,97 €	901,83 €
Conductor Equipo Catering		1.036,62 €	1.001,40 €	958,70 €
Ayudante equipo de Catering		932,18 €	908,97 €	901,83 €

GRUPO PROFESIONAL IV		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Auxiliar Colectividades		932,18 €	908,97 €	901,83 €
Auxiliar de Preparación Montaje de Catering		932,18 €	908,97 €	901,83 €
Monitor/a de Colectividades		932,18 €	908,97 €	901,83 €
AREA FUNCIONAL CUARTA:				
(Pisos y Limpieza)				
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
GRUPO PROFESIONAL II		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Encargado/a General	Gobernanta	1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
	Encargada de Lencería	1.036,62 €	1.001,40 €	958,70 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Camarero/a de Pisos	Camarera de piso	932,18 €	908,97 €	901,83 €
	Lencera	932,18 €	908,97 €	901,83 €
	Planchadora costurera	932,18 €	908,97 €	901,83 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza	932,18 €	908,97 €	901,83 €
AREA FUNCIONAL QUINTA:				
Servicios de Mantenimiento y servicios Auxiliares)				
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Jefe de Servicio de Catering		1.210,10 €	1.163,08 €	1.121,08 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Encargado de Mantenimiento y Servicios auxiliares		1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
Encargado de Mantenimiento Servicios-Técnico de Catering o flota o de instalaciones y edificios		1.037,73 €	1.001,40 €	958,70 €
Encargado de Sección		1.037,73 €	1.001,40 €	958,70 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Mecánico Calefactor, Ebanista	Oficial 1ª Oficios Varios	1.036,62 €	1.001,40 €	958,70 €
Electricista, Carpintero, Albañil,				
Pintor, Conductor, Fontanero,				
Jardinero				
Especialista de mantenimiento Servicios Tecnicos de Catering (de flota y de intalaciones y edif.		1.036,62 €	1.001,40 €	958,70 €

GRUPO PROFESIONAL IV		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
Ayudante Mecánico o Calefactor	Oficial 2ª de Oficios	932,18 €	908,97 €	901,83 €
Ayudante de Ebanista,				
de Carpintero, de Electricista, de				
Albañil, de Pintor. Mozo de Billar				
o Salón de Recreo. Guarda del Exterior				
AREA FUNCIONAL SEXTA:				
(Servicios Complementarios)				
CATEGORIAS ALEH III	CATEGORIAS CONVENIO DE HOSTELERIA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Responsable de Servicio		1.210,00 €	1.163,08 €	1.121,08 €
		1.147,39 €	1.096,97 €	1.085,58 €
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta)				
Dietista, y Otros Titulados en Ciencias de la Salud				
GRUPO PROFESIONAL II				
		1.097,28 €	1.065,17 €	1.032,32 €
Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista, Primeros Auxilios, Animador Turístico o de Tiempo Libre, Monitor Deportivo, Disc-Jockey, Masajista o quiromasajista, esteticista especialista termal o de Balneario, Hidroterapeuta y Especialista de Atención al Cliente				
		932,18 €	908,97 €	901,83 €
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al Cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario				

CLUBES, DISCOTECAS, SALAS DE BAILE Y SALAS DE FIESTA				
NIVELES		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III/IV
NIVEL 1				
Encargado		1.284,34 €	1.259,18 €	1.229,66 €
NIVEL 2				
Camarero		1.144,34 €	1.118,96 €	1.093,54 €
Barman		1.144,34 €	1.118,96 €	1.093,54 €
Diskjokey		1.144,34 €	1.118,96 €	1.093,54 €
NIVEL 3				
Ayudante de Camarero		1.003,65 €	973,60 €	952,40 €
Ayudante de Barman		1.003,65 €	973,60 €	952,40 €
Taquillero		1.003,65 €	973,60 €	952,40 €
NIVEL 4				
Limpiadora		927,33 €	906,29 €	890,59 €
CASINOS		GRUPO IV		
Conserje		1.032,32 €		
Ordenanza		958,88 €		
Limpiadora		901,83 €		
Camarero		1.032,32 €		
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS				
MANUTENCIÓN	MENSUAL:	40,90 €		
	ANUAL:	490,85 €		

4683

Administración Provincial

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

CONSORCIO PROVINCIAL DE RESIDUOS

A N U N C I O

Aprobado por el Consejo de Administración del Consorcio Provincial para la Gestión Medioambiental y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos en la Provincia de Palencia, en sesión celebrada el día 13 de diciembre de 2011, el Presupuesto General para el ejercicio 2012, se expone al público en la Intervención del Consorcio por el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de publicación de este anuncio, durante el cual podrán presentarse reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D. Legislativo 2/2004,

de 5 de marzo, significándose que, de no formularse reclamaciones se considerará definitivamente aprobado.

Palencia, 14 de diciembre de 2011. - El Secretario del Consorcio, José Luis Abia Abia.

4830

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

CONSORCIO PROVINCIAL DE RESIDUOS

A N U N C I O

Aprobado por el Consejo de Administración del Consorcio Provincial para la Gestión Medioambiental y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos en la Provincia de Palencia, en sesión celebrada el día 13 de diciembre de 2011, la Plantilla de Personal para el ejercicio 2012, se expone a público para general conocimiento, habiendo quedado integrada de la siguiente forma: