

REG.	T./IDENTIF.	RAZÓN SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	C.P.	POBLACIÓN	TD	NÚM.PROV.APREMIO	PERIODO	IMPORTE	
1211	10	03121059165	RUBIO DIEZ BALDUINO	CL CARDENAL FCO.ALVA	03005	ALACANT AL	03	03 2009 018604711	1208 1208	185,62
1211	10	03121340667	LIN - WEI	CL GERMAN BERNACER 2	03320	TORRELLANO	03	03 2009 018679782	1208 1208	185,62
1211	10	03121901247	SACHENKO - TETYANA	AV ALMADRABA 2	03560	CAMPELLO EL	03	03 2009 018630373	1208 1208	55,68
1211	10	03121919536	REDONDO HIDALGO ANGELICA	CL CONDESTABLE ZARAG	03195	ALTET EL	03	03 2009 018680085	1208 1208	185,62
1211	10	03122311677	FUENTES ROMAN SUSANA	AV PINTOR FERNANDO S	03540	ALACANT AL	03	03 2009 018630777	1208 1208	185,62
1211	10	03122922777	OMORUYI - KENNEDY	CL LOS PUEBLOS 4	03011	ALACANT AL	03	03 2009 018631282	1208 1208	185,62
1211	10	03122922777	OMORUYI - KENNEDY	CL LOS PUEBLOS 4	03011	ALACANT AL	03	03 2009 018631383	1208 1208	185,62
1211	10	03122968247	SAHRAOUI AUMEUR ALEJAND	AV CAPISCOL COPACABA	03550	SANT JOAN D	03	03 2009 018631484	1208 1208	185,62
1211	10	03123396966	MORERA ROBLES OSCAR	UR PINOMAR.EDIF.VENE	03182	TORREVIEJA	03	03 2009 018695344	1208 1208	185,62
1211	10	03123547419	ALVAREZ SUCH FERNANDO	CL RACO DE LLEO 1	03008	ALACANT AL	03	03 2009 018606024	1208 1208	185,62
1211	10	03123617743	MORENO REYES RENZO BIENV	CL GERMAN BENNACER 6	03011	ALACANT AL	03	03 2009 018633912	1208 1208	92,81
1221	07	021014505382	KROTOVA - VERONIKA	UR ARCO MEDITERRANEO	03181	TORREVIEJA	03	03 2009 018681301	1208 1208	185,62
1221	07	030064691657	PUCHE PALAO M JOSEFA	CL MAYOR 98	03690	SAN VICENTE	03	03 2009 018595213	1208 1208	185,62
1221	07	030097370452	JIMENEZ PISA MARIA ESMER	CL MONCADA 22	03014	ALACANT AL	03	03 2009 018607337	1208 1208	185,62
1221	07	031000335888	VALLEJOS - LIDIA HAYDE	CL IBI 13	03690	SAN VICENTE	03	03 2009 018595415	1208 1208	185,62
1221	07	031045523138	DUARDO PEÑA AGUSTINA MAN	RD AQUAPARK 73	03183	TORREVIEJA	03	03 2009 018682109	1208 1208	129,92
1221	07	031046878108	LOPEZ ROJAS LEYDY ALDENY	CL CAPITAN FERNANDO	03010	ALACANT AL	03	03 2009 018609660	1208 1208	185,62
1221	07	031048966537	VALDIVIEZO SARANGO ROSA	CL LUIS BATLLES 8	03600	ELDA	03	03 2009 018656645	1208 1208	98,99
1221	07	031050595632	INTRIAGO MAYORJA JESSENI	CL FUENSANTA 63	03182	TORREVIEJA	03	03 2009 018682614	1208 1208	129,92
1221	07	031051129233	ANTEPARA CARRANZA ROSA M	CL CHILE 8	03600	ELDA	03	03 2009 018656746	1208 1208	185,62
1221	07	031058434646	CIOCANEA - RAMONA IOAN	CL DE LA LIBERTAD 9	03369	RAFAL	03	03 2009 018683220	1208 1208	185,62
1221	07	031058516690	LANCHERO ACEVEDO AMPARO	PK LA MANZANERA. LA	03710	CALPE CALP	03	03 2009 018663214	1208 1208	185,62
1221	07	031058616017	RECALDE SUAREZ MIRIAN DO	CL MANOLITA PINTORA	03360	CALLOSA DE S	03	03 2009 018683222	1208 1208	179,44
1221	07	031058674621	ROCOHANO FIGUEROA AMELIA	CL RUPERTO CHAPI. 13	03420	CASTALLA	03	03 2009 018635730	1208 1208	185,62
1221	07	031058998761	URREGO HIDALGO ERIKA JOV	CL LA OPERA 2	03600	ELDA	03	03 2009 018657958	1208 1208	185,62
1221	07	031059722120	BOUMAILA - RIDA	CL PUERTO VIEJO 3	03724	TEULADA	03	03 2009 018663921	1208 1208	185,62
1221	07	031060174986	CASTILLO VILLAVICENCIO S	CL LA ACEQUIA 8	03350	COX	03	03 2009 018684432	1208 1208	185,62
1221	07	031060283407	ACARO PEREIRA MERCY DEL	CL LA FONT DE GASPAR	03569	AIGUES	03	03 2009 018614108	1208 1208	185,62
1221	07	031060683329	BARREIRO AVILA SILVIA MO	CL SAN BARTOLOME 66	03560	CAMPELLO EL	03	03 2009 018614815	1208 1208	185,62
1221	07	031060808318	TRIVIÑO OSORIO MARIA ROS	CL PINTOR MURILLO 15	03690	SAN VICENTE	03	03 2009 018599253	1208 1208	185,62
1221	07	031061125990	DEKHLIL - OUM ELKHEIR	CL POETA VILLAESPESA	03015	ALACANT AL	03	03 2009 018616330	1208 1208	185,62
1221	07	031061482668	MOREY RODRIGUEZ ELBA ELI	AV HOLANDA 17	03540	ALACANT AL	03	03 2009 018616835	1208 1208	185,62
1221	07	031061555824	ACHOURI - MOHAMMED	APARTADO CORREOS: 23	03008	ALACANT AL	03	03 2009 018617239	1208 1208	185,62
1221	07	031062196226	NEGREAN - MIHAELA DEBO	CL TIBI 7	03010	ALACANT AL	03	03 2009 018617845	1208 1208	185,62
1221	07	031062270489	MAYORGA MARTINEZ IVAN AL	CL POETA LEOPOLDO PA	03011	ALACANT AL	03	03 2009 018618350	1208 1208	185,62
1221	07	031062369917	KEBDI - AZIZA	CL MAESTRO ROSILLO 2	03015	ALACANT AL	03	03 2009 018618552	1208 1208	185,62
1221	07	031066899615	KOSTADINOVA - DIANA RU	CL GENERAL ESPARTERO	03014	ALACANT AL	03	03 2009 018620572	1208 1208	185,62
1221	07	031068245386	MAYORGA LEON JULIO ALBER	CL POETA LEOPOLDO PA	03011	ALACANT AL	03	03 2009 018620875	1208 1208	185,62
1221	07	031068988852	TAOURIS - MERLEM	CL BARTITONO PACO LAT	03015	ALACANT AL	03	03 2009 018621279	1208 1208	105,18
1221	07	031069279852	FJODOROWA - MARINA	CL LLEBEIG - EDIF. T	03710	CALPE CALP	03	03 2009 018666951	1208 1208	185,62
1221	07	031069539732	BERDANE - BOCHRA	PK ISBERT-CASA DEL P	03791	LA VALL DE L	03	03 2009 018667052	1208 1208	148,49
1221	07	150801081546	TRIGO CUNDINS DOLORES	CL SAN EMIGDIO 43	03140	GUARDAMAR DE	03	03 2009 018677863	1208 1208	185,62
1221	07	280126099889	LOPEZ CARVAJAL FRANCISCA	UR PARAJE NATURAL IV	03184	TORREVIEJA	03	03 2009 018690189	1208 1208	185,62
1221	07	461077582336	LLIC - DRAGAN	CT MERCED EDIFICIO A	03710	CALPE CALP	03	03 2009 018668769	1208 1208	185,62
REGIMEN	23	RECURSOS DIVERSOS								
2300	07	031032576466	MARTINEZ CECILIA ADRIAN	CL VIRGEN DEL CARMEN	03360	CALLOSA DE S	08	03 2007 015345553	0605 0706	1.064,48
REGIMEN	30	CONCIERTOS DE ASISTENCIA SANITARIA								
3040	07	030098119069	VUILLEUMIER - ALBERT M	UR MONTEMAR 42	03169	ALGORFA	03	03 2009 028847810	1208 1208	104,81
3040	07	031054443401	VOSEY - LISELOTTE RUTH	AV GERMANIAS 10	03560	CAMPELLO EL	03	03 2009 018712825	1108 1108	104,81

Alicante, 31 de agosto de 2009.
El Subdirector Provincial, Ignacio Cortés Gomis.

0920538

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del convenio colectivo provincial para las empresas de hostelería -Código de Convenio 030042-5.

Visto el texto del convenio colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones, por un lado, de la asociación provincial de hoteles de Alicante (APHA), de la asociación provincial de empresarios de hostelería de Alicante (APEHA), de la asociación hostelería de Benidorm y de la Costa Blanca (HOSBEC), de la asociación de empresarios de hostelería y turismo de Marina Alta (AEHTMA), de la asociación de bares, restaurantes y cafeterías de Benidorm y comarca (ABRECA) y de la asociación de empresarios de discotecas y salas de fiestas de Alicante (ASABAL) y por otro lado, de las organizaciones sindicales: Federación Nacional de Trabajadores de Comercio, hostelería, turismo y juego de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y la Federación de comercio, hostelería y turismo de Comisiones Obreras del País Valenciano, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del convenio.

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

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA LOS AÑOS 2009, 2010 Y 2011
(Código de Convenio 030042-5)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes otorgantes del convenio

Son partes otorgantes del presente Convenio, por la representación de las organizaciones empresariales: Asociación Provincial de Hoteles de Alicante (APHA), Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Alicante (APEHA), Asociación Empresarial Hostelería de Benidorm y de la Costa Blanca (HOSBEC), Asociación de Empresarios de Hostelería y Turismo de la Marina Alta (AEHTMA), Asociación de Bares, Restaurantes y Cafeterías de Benidorm y Comarca (ABRECA) y Asociación Provincial de Empresarios de Discotecas y

Salas de Fiestas de Alicante (ASABAL); y por la representación de las organizaciones sindicales: Federación Nacional de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FNTCHTJ-UGT) y Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras del País Valenciano (FECOHT-CCOO-PV).

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Convenio se circunscribe en su vigencia a los siguientes ámbitos:

1. Territorial.- Comprende la totalidad de la provincia de Alicante.

2. Funcional.- Es de aplicación a las empresas que ostenten la titularidad de alguna de las actividades y/o establecimientos relacionados en el anexo I del Convenio Colectivo.

3. Personal.- Es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras contratados por las empresas citadas en el apartado 2 de este artículo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, que se encuentren prestando servicios por cuenta ajena y que ocupen alguno de los puestos de trabajo de las categorías relacionadas en el anexo II del Convenio. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los trabajadores y trabajadoras que ocupen cargos de subdirección, dirección o superiores a éstos que ejerzan funciones directivas. La Comisión paritaria queda facultada para interpretar y resolver las discrepancias que surjan sobre este apartado.

En la relación laboral regulada por el presente Convenio, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley y este Convenio, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro de territorio del estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. Temporal.- Entrará en vigor en la fecha que la autoridad laboral proceda a inscribir el texto del Convenio Colectivo en el registro correspondiente, de conformidad a lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE 6 de junio), finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2011, salvo para aquellas materias que el propio articulado haya previsto otra vigencia. Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tienen efectos temporales desde el día 1 de enero de 2009 para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan su contrato en vigor en la fecha de registro del mismo y para aquellos trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos o contratados a tiempo parcial indefinido que tengan interrumpido su contrato, a partir de la fecha que se restablezca el mismo, siempre a partir del día 1 de enero de 2009.

Artículo 3. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios y retribuciones realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras que los fijados en el presente Convenio.

Artículo 4. Garantías ad personam

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

Artículo 5. Denuncia, revisión y prórroga

La denuncia del Convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, dentro del mes de octubre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia. La falta de comunicación a alguna de las partes firmantes del Convenio no invalidará la denuncia del mismo, siempre y cuando esté formulada en tiempo y forma la correspondiente comunicación a la autoridad laboral.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas

obligacionales y el contenido normativo del mismo mantendrá su vigencia en los términos que se haya pactado para cada materia. En defecto de pacto en el sentido citado, se mantendrá en vigor el contenido normativo.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones, tomando como referencia para ello la inflación registrada en el ámbito nacional durante el año anterior al de prórroga del Convenio. Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión negociadora, por inexistencia de partes legitimadas para negociar, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este apartado.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el Convenio Colectivo, se obligan a iniciar las deliberaciones del próximo en el plazo máximo de treinta días siguientes al de la referida denuncia.

Artículo 6. Comisión paritaria

1. Designación de la comisión paritaria.- Se designa una Comisión paritaria de la representación de las partes otorgantes del presente Convenio que estará compuesta por cinco representantes de la parte sindical y cinco de la parte empresarial. Cada una de las dos partes firmantes del Convenio nombrará las personas que compondrán la Comisión.

La Comisión se constituirá dentro del mes siguiente al de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante. En dicha constitución se designarán los miembros de la misma, así como se determinarán los procedimientos de su funcionamiento. En cada reunión de la Comisión se nombrará un Secretario para que levante acta, pudiendo ser un miembro o un asesor de la misma y se fijarán los procedimientos de moderación de la sesión. El domicilio de la Comisión será en Hosbec, Vía Emilio Ortuño nº 5, piso 1º - 5ª planta, edificio Capitol, 03501 Benidorm (Alicante), telefax 965851304, correo electrónico hosbec@hosbec.com, al que habrán de dirigirse las solicitudes de convocatorias y demás trámites a realizar ante la Comisión. Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse mediante el voto favorable de al menos ocho miembros de la misma.

2. Funciones de la Comisión Paritaria.- A la Comisión paritaria, se le atribuyen las funciones siguientes:

a) Entender, con carácter general, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.

b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia el Convenio que resulte aplicable.

c) Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión negociadora.

d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como de su impugnación.

e) La participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.

3. Procedimientos de actuación.- La Comisión paritaria deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días hábiles, salvo que en el articulado del Convenio se haya establecido otro plazo, a contar desde el momento que se los hayan solicitado por escrito, a través de las partes otorgantes del Convenio o de la autoridad laboral o jurisdicción competente, y siempre que no versen sobre conflictos colectivos e impugnaciones de los contemplados en la letra d) del apartado anterior.

Será requisito necesario para la tramitación de un proceso de conflicto colectivo que verse sobre la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo o de impugnación del mismo, ante la jurisdicción competente, acudir previa y preceptivamente a la Comisión paritaria, bien para que emita la resolución correspondiente sobre la controversia suscita-

da, bien solicitando la mediación o arbitraje de la misma. La resolución de la Comisión deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles, a contar desde el día que se haya instruido el correspondiente expediente, para lo que contará con diez días hábiles desde el día que obre en poder de la Comisión toda la documentación sobre la que verse la controversia.

Para acudir a la Comisión paritaria habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la Jurisdicción competente como la Administración Pública. Cualquier escrito dirigido a la Comisión que no sea comunicado de la forma expresada no será tramitado, no siendo por lo tanto preceptivo contestarlo.

4. Comisión de igualdad.- En el seno de la Comisión paritaria del convenio se creará una comisión de igualdad que asumirá y ejercerá específicamente las competencias de aquella comisión sobre todas las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de este convenio colectivo, haciendo un seguimiento de las medidas sobre igualdad pactadas en el mismo, sirviendo a la vez como órgano de asistencia y asesoramiento a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. También promoverá el establecimiento de medidas sobre procedimientos para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas, aconsejando sobre procedimientos específicos para su prevención, así como sobre la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.

Artículo 7. Publicidad del convenio

Las empresas afectadas por el presente Convenio expondrán, en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión paritaria.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, MOVILIDAD, CESES Y ESCALAFONES

Artículo 8. Firma y tramitación del contrato de trabajo

Las empresas están obligadas a comunicar al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a recibir una copia del contrato o de la prórroga, en su caso, en el momento de su firma, y otra copia impresa del Servicio Público de Empleo certificada con la huella electrónica de seguridad.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. No obstante, en los contratos formativos figurará la edad de la persona contratada. La copia básica se entregará por la empresa en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales del personal, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Asimismo las empresas comunicarán a dichos representantes las prórrogas de contrato que se celebren así como las extinciones del mismo.

Esta copia básica se comunicará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a dicho Servicio.

Un representante legal de los trabajadores podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo cuando así lo requiera la trabajadora o trabajador contratado.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa así como aquellas cláusulas adicionales estándar que se introduzcan en los mismos.

La Comisión paritaria del Convenio queda facultada para adaptar el texto del presente artículo si sobrevinieran cambios normativos en materia de comunicación de la contratación laboral.

Artículo 9. Personal discapacitado

Las empresas que empleen un número de personal que exceda de cincuenta personas vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (BOE de 30 de abril), esto es, en un porcentaje no inferior al dos por ciento de la plantilla. Podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado Real Decreto. Las empresas obligadas a realizar este tipo de contrataciones deberán solicitar del Servicio Público de Empleo competente la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este Real Decreto.

Artículo 10. Empresas de trabajo temporal

Siempre que así esté establecido legalmente, la empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador o de la trabajadora puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición tendrán derecho a la utilización de transporte, en su caso, e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

Artículo 11. Contratos eventuales

Los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta diez meses y medio, dentro de un período de catorce meses.

Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador o trabajadora en más de una ocasión dentro del precitado período de catorce meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar diez meses y medio.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores, el período de catorce meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación de este contrato. Si se trata de varias contrataciones de esta naturaleza con un mismo trabajador o trabajadora dentro del indicado período de catorce meses, la fecha de cómputo será la del primer contrato. Una vez alcanzados los diez meses y medio de contratación, continuada o fraccionada, habrá de transcurrir al menos tres meses y medio desde la terminación del contrato, para poder contratar de nuevo a la misma persona.

De conformidad con lo establecido legalmente, en caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración fijada en el presente artículo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Cuando el contrato o, en su caso, la prórroga del mismo se haya concertado por un plazo inferior al establecido en el presente Convenio, y llegado su vencimiento no se produjera la extinción y el trabajador o la trabajadora continuara prestando sus servicios, el contrato se entenderá tácitamente prorrogado hasta su plazo de duración máxima, sin perjuicio de que de dicha prórroga se deje constancia a través de cualquier medio escrito.

La contratación de trabajadores y trabajadoras eventuales que se realice por encima de la contratación de empleo por tiempo indefinido que se establece en el artículo

20 del Convenio, se reconoce por las partes firmantes del mismo que se justifica por la necesidad de atender a las circunstancias del mercado, coyuntura que en el sector de que se trata se produce a lo largo de todo el año debido a los flujos cambiantes e intermitentes de su actividad, operando de este modo la determinación de la causalidad en la contratación que exige el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos eventuales a su finalización por desistimiento de la empresa, darán derecho al trabajador y a la trabajadora a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario base, plus convenio y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias fijados en este Convenio, por cada año de servicio.

La indemnización establecida en el párrafo anterior es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que si se diera esta circunstancia, la empresa podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Artículo 12. Contratos fijos discontinuos

1. Contrato fijo discontinuo.- Los trabajadores y trabajadoras que sean contratados después de haber prestado servicios bajo la modalidad de contrato eventual o por obra o servicio determinados, durante dos años consecutivos o tres alternos en un período de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventual o por obra o servicio determinados, y por un plazo de, al menos, seis meses al año en establecimientos o centros de trabajo de actividad permanente y de, al menos, dos tercios del tiempo de actividad en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de fijo discontinuo, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora o el trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la incorporación y permanencia en el puesto de trabajo respecto de otros trabajadores y trabajadoras contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una causalidad legalmente establecida o exigida (tales como, interinos, de relevo, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, etcétera). Así mismo, no se realizará ninguna contratación temporal si existiere algún trabajador o trabajadora fijo discontinuo no llamado, del mismo grupo y categoría profesional, atendiendo al puesto de trabajo a cubrir, salvo que tal contratación tuviera que tener lugar por imperativo legal.

2. Llamamiento.- El personal fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad, dentro de cada categoría y grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento. En el caso de incumplimiento del llamamiento el trabajador o la trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido. En las interrupciones del contrato, se seguirá el orden inverso de antigüedad, salvo para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan cubierto la garantía de ocupación que, en su caso, tengan reconocida.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará por escrito con una antelación mínima de siete días naturales cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un mes, y de dos días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo.

Si el personal fijo discontinuo debidamente llamado no se presentara al llamamiento en la fecha indicada sin haber comunicado causa justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato de trabajo por dimisión del mismo.

El personal fijo discontinuo que preste sus servicios en centros de trabajo de temporada, y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores esta circunstancia con fijación del tiempo estimado de prolongación.

El llamamiento y la interrupción de los períodos de ocupación de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos

se llevará a cabo por escrito utilizando los modelos que figuran como anexos IV y V, respectivamente, en el presente Convenio. Copia básica de dicho llamamiento será facilitada a la representación legal de los trabajadores. Así mismo, será comunicada por escrito a dicha representación la interrupción del contrato.

3. Garantía de ocupación.- Aquellos trabajadores y trabajadoras que durante tres años consecutivos hayan prestado servicios con contrato fijo discontinuo por un tiempo igual o superior a 183 días al año, a partir del cuarto la empresa adquirirá un compromiso de llamamiento anual de al menos cinco meses al año. La representación legal de los trabajadores podrá solicitar a la empresa una relación nominal de aquellos contratos que hayan adquirido la garantía de un período mínimo de llamamiento.

El trabajador y la trabajadora fijos discontinuos que haya adquirido la garantía de llamamiento mínima anual, de acuerdo con el párrafo anterior, quedará exonerado de acudir a trabajar, sin pérdida de sus derechos con la empresa para ulteriores llamamientos, en los supuestos siguientes:

a) Cuando el llamamiento sea por un periodo inferior a siete días continuados y la empresa haya cubierto el compromiso mínimo de ocupación si concurre alguna de las siguientes circunstancias del trabajador o de la trabajadora:

1. Que lo haya manifestado por escrito con anterioridad.
2. Que resida a más de 400 kilómetros del centro de trabajo.

3. Que esté trabajando en un empleo de mayor duración que el llamamiento efectuado. En estos dos últimos supuestos, el personal lo deberá acreditar fehacientemente.

b) Cuando el trabajador o la trabajadora cuente con un empleo concurrente de mayor duración temporal que el del llamamiento estimado, aunque la empresa no haya cubierto el periodo mínimo de ocupación anual. No obstante, el tiempo de llamamiento ofertado, aunque no se trabaje por opción del trabajador o de la trabajadora, se deducirá del compromiso de ocupación anual.

No serán de aplicación estas excepciones para acudir al llamamiento, cuando la actividad del trabajador o de la trabajadora sea precisamente la de prestar sus servicios regularmente en períodos de corta duración (fin de semana, vísperas de fiesta, etc.).

4. Preferencias.- El personal fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador o trabajadora fijo ordinario con preferencia sobre otros trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado o de nuevo ingreso, siempre que reúna las mismas condiciones que éstos y la capacitación necesaria para prestar tales servicios.

5. Novación de los contratos suscritos al amparo del Real Decreto-Ley 15/1998.- La contratación suscrita bajo la modalidad de a tiempo parcial y fijo discontinuo suscrita durante la vigencia del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre (BOE de 28-11), y de conformidad con lo acordado en el Convenio Colectivo vigente antes de día 1 de abril de 2005, se entenderá referida a todos los efectos a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Trabajo a tiempo parcial del contrato fijo discontinuo.- Por aplicación de lo dispuesto en el párrafo in fine del artículo 15.8, del Estatuto de los Trabajadores, cuando las necesidades de la actividad de este sector así lo requieran, tales como períodos de baja o media actividad productiva o concentración de trabajo en fines de semana, puentes y vísperas de fiestas, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, podrán realizar la jornada a tiempo parcial en los términos previstos en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Así mismo, el contrato fijo discontinuo se podrá celebrar a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda su vigencia. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo figurar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución.

Las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo parcial que hubieran prestado servicios

como tales en la empresa durante tres o más años tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante fijo discontinuo a tiempo completo que exista en la empresa, correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, siempre que reúna los requisitos exigidos por el puesto de trabajo. La cobertura de dicha vacante podrá ser de forma transitoria o indefinida.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadora por escrito y de manera motivada.

Artículo 13. Contratos formativos

En materia de contratos formativos será de aplicación lo dispuesto en el capítulo cuarto, artículos 27 y siguientes, del Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (III ALEH), de 15 de noviembre de 2007 (BOE número 48, de 25-2-08).

La retribución del trabajador o trabajadora contratada en prácticas será del 75 y el 90 por 100, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La retribución del contratado para la formación es la fijada en el anexo III del presente Convenio.

Los contratos formativos a su finalización por desistimiento de la empresa, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario base, plus convenio, en su caso y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias fijado en este Convenio, por cada año de servicio.

La indemnización establecida en el párrafo anterior es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que si se diera esta circunstancia, la empresa podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Artículo 14. Inviolabilidad de la persona trabajadora

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador o de la trabajadora, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores y trabajadoras de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y de la trabajadora y se contará con la asistencia de un representante legal de los mismos o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador o trabajadora de la empresa que esté presente, a elección de la persona afectada.

Artículo 15. Clasificación profesional

La clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (III ALEH), de 15 de noviembre de 2007 (BOE número 48, de 25-2-08).

A los trabajadores y trabajadoras se les asignará alguna de las categorías profesionales que se recogen en el anexo II del Convenio, quedando así clasificados en los grupos profesionales previstos en el III ALEH.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que permanezcan durante treinta meses consecutivos y efectivos de trabajo en la misma empresa, con la categoría de Auxiliar de preparación/Montador de catering, a partir de trigésimo primer mes pasarán automáticamente a percibir la retribución de la categoría de Preparador/Montador de catering, sin perjuicio de que tengan que seguir realizando las mismas funciones.

Artículo 16. Movilidad funcional

Será de aplicación en esta materia lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Texto Refundido del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (III ALEH), de 15 de noviembre de 2007 (BOE número 48, de 25-2-08).

Cuando por aplicación de la movilidad funcional el trabajador o la trabajadora realizase funciones correspon-

dientes a un nivel retributivo superior al que corresponda a la categoría profesional que tenga asignada, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Cuando la realización de funciones derivadas de la movilidad funcional correspondan a categorías de nivel salarial superior, incluidas en los grupos profesionales segundo o inferiores a éstos de cada área funcional, durante un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, de forma prevalente, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a consolidar la categoría y el nivel retributivo superior, salvo que dicha realización sea debida a sustituciones de personal que tengan legalmente suspendidos sus contratos de trabajo con reserva de puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso la duración será la del periodo de suspensión.

En los casos de encomienda de funciones inferiores se mantendrá la retribución de origen.

Artículo 17. Plazos de preaviso para dimisión y denuncia del contrato de trabajo

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

- a) Trabajadores y trabajadoras con alguna de las categorías de los niveles retributivos 1 y 1 A del anexo II: un mes.
- b) Resto de personal: quince días.

No tendrán obligación de avisar con dicha antelación los trabajadores y trabajadoras que cesen voluntariamente en el periodo de prueba o en la fecha de finalización pactada en su contrato de trabajo, excepto lo dispuesto en el apartado segundo.

2. Cuando el contrato de trabajo de duración determinada sea superior al año, salvo el de las trabajadoras y trabajadores interinos y en los casos de interrupción de contrato de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos, la parte del contrato que formule la denuncia deberá notificar a la otra parte la terminación del mismo con al menos quince días de antelación. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará derecho al trabajador o la trabajadora a ser indemnizados por la empresa con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. El incumplimiento por el trabajador o de la trabajadora de este plazo dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

3. Los ceses definitivos de trabajadoras y trabajadores fijos y fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, serán puestos en conocimiento de la representación legal de los mismos en el plazo máximo de diez días con indicación de la causa de los mismos.

Artículo 18. Recibo de finiquito

La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores y trabajadoras la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El finiquito por extinción del contrato, o la liquidación del personal fijo discontinuo, se abonará el último día de trabajo, o en el plazo máximo de los siguientes quince días a contar desde la fecha del preaviso o denuncia, si el trabajador o trabajadora que estando obligado a preavisar o denunciar según lo dispuesto en el artículo anterior, incumpliera esta obligación. El incumplimiento de esta obligación de abono, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador o de la trabajadora a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso, con el límite de quince días.

Si la propuesta de liquidación tuviera el carácter de finiquito se hará constar expresamente esta circunstancia, y en caso de discrepancia sobre las cantidades reflejadas en el mismo, el trabajador o la trabajadora lo podrá hacer constar expresamente en el propio recibo, consignando antes de su firma, la expresión «recibí y no conforme», pudiendo percibir el trabajador o la trabajadora las cantida-

des consignadas, en cuyo caso no tendrá valor liberatorio ni alcance de finiquito, quedando el derecho a reclamar las diferencias que consideren ante la jurisdicción competente.

En el supuesto de no existir discrepancia, la firma del recibo de finiquito bien sea con la presencia del representante legal de los trabajadores o con la firma solo del trabajador o de la trabajadora, tendrá carácter liberatorio total para la empresa.

El trabajador y la trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de los mismos en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un éstos, o consignando que el trabajador o la trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad bien por no desearlo o bien porque la empresa impidiese la presencia del mismo.

La liquidación de los salarios correspondientes a las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos, al finalizar cada período de actividad, se llevará a cabo con los trámites y garantías establecidos en este artículo.

Artículo 19. Escalafón del personal

Las empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general del personal. Dentro del primer trimestre natural de cada año, y publicarán en el tablón de anuncios de la empresa dicho escalafón para el conocimiento y examen del personal de la plantilla. Las empresas de temporada, en el plazo de tres meses desde la reapertura, vendrán igualmente obligadas a confeccionar dicho escalafón general del personal. Contra el citado escalafón, cabrá reclamación previa, en el plazo de un mes, ante la empresa, quien deberá contestar en el plazo de quince días. Una vez transcurrido este último plazo, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer la acción legal pertinente.

Artículo 20. Fomento de la contratación indefinida

Las empresas afectadas por el presente Convenio estructurarán sus plantillas cumpliendo un porcentaje de contrataciones de carácter fijo o fijo discontinuo indefinido.

Las empresas en sus centros de trabajo mantendrán un promedio anual de plantilla fija o fija discontinua, en función de los meses que desarrollen su actividad a lo largo del año natural, de al menos un 73 por ciento del total de la misma.

En las empresas o centros de trabajo que tengan de 6 a 25 trabajadores y trabajadoras este porcentaje será del 62 por ciento, computándose como plantilla a estos efectos los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomos que desempeñen su actividad en la empresa. Las fracciones se redondearán por defecto.

A efectos de determinar los porcentajes citados en los párrafos anteriores también se computarán como plantilla los trabajadores y trabajadoras contratados como eventuales por circunstancias de la producción, por obra o servicios determinados y contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

No se computarán para dicho porcentaje los contratos de trabajo de interinidad, los de relevo y los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

Quedan excluidos de la aplicación del presente artículo las empresas o centros de trabajo de menos de 6 trabajadores y trabajadoras y las empresas o centros de trabajo de nueva creación cualquiera que sea su número de trabajadores y trabajadoras, durante los tres primeros años del inicio de la actividad.

La Comisión paritaria del Convenio velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, cuando así lo solicite cualquiera de las partes que la componen.

Así mismo, la Comisión paritaria homologará un modelo normalizado de impreso u hoja para el cálculo de los porcentajes de personal contratado.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 21. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada anual equivalente extrapolada al año queda fijada en la disposición adicional octava del presente Convenio.

Artículo 22. Control de jornada

Las empresas reguladas por el presente Convenio que tengan establecido o establezcan el reloj de control de entrada y que obliguen a sus trabajadores y trabajadoras a efectuar la medición del tiempo de entrada al trabajo, mediante la manipulación de su ficha personal correspondiente, también vendrán obligados a ordenar a todos sus trabajadores y trabajadoras que efectúen el control de hora de salida del trabajo en su misma ficha personal, al objeto de medir correctamente el tiempo total de duración de su jornada laboral.

El mismo sistema regirá, para aquellas empresas que no teniendo reloj de control de entrada decidan implantar un sistema de control mediante la firma del correspondiente documento por parte del trabajador y de la trabajadora, donde se haga constar tanto la hora de entrada como la de salida.

Artículo 23. Régimen de jornada

Las jornadas podrán ser:

a) Jornada continuada, es decir, de ocho horas seguidas diarias, en cuyo caso, el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a un descanso en la jornada de treinta minutos, computables como trabajo efectivo. Ello, durante cinco días a la semana, salvo pacto en contrario a nivel de empresa.

Las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo parcial con jornada continuada que exceda de seis horas tendrán igualmente derecho a un descanso proporcional a su jornada, computable como trabajo efectivo.

b) Jornada partida, que no podrá exceder de cuatro horas seguidas como máximo una de las partes en que se fraccione la jornada, teniendo obligatoriamente un descanso intermedio entre las etapas de una hora ininterrumpida o de dos en el caso en que se soliciten, quedando la empresa obligada a conceder ambas por escrito.

Las empresas, en la medida que la organización y producción del trabajo así lo permita, no establecerán jornadas partidas.

En materia de rotación de turnos, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes. Los trabajadores y trabajadoras que tengan la tutela de hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales tendrán derecho a adaptar su turno de trabajo a los horarios de los centros educativos, tanto especiales como ordinarios, siempre que dicha adaptación no produzca, a juicio de la empresa, un deterioro en el servicio y que no vulnere los derechos sobre esta materia del resto de trabajadores y trabajadoras de su departamento.

La empresa podrá aplicar cada una de las jornadas mencionadas, en función de las necesidades organizativas y de producción, con un preaviso a la trabajadora o trabajador afectados de quince días, salvo caso de urgente necesidad.

Cuando el contrato sea a tiempo parcial y conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años y pretenda reducir su jornada al amparo del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrá convenir con su empresa, al objeto de evitar dicha reducción de jornada, la adaptación del horario de trabajo a estas circunstancias personales, siempre que dicha adaptación sea organizativa o productivamente posible.

Artículo 24. Horas extraordinarias

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

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima o mercancía: realización obligatoria.

b) Horas extraordinarias y necesarias por servicios imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural deri-

vadas de la naturaleza específica de nuestro sector: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por sección.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal, al trabajador y a la trabajadora en el parte correspondiente.

Las horas extraordinarias serán abonadas según la tabla que recoge el anexo III del Convenio salvo condición más beneficiosa.

Artículo 25. Descanso semanal de trabajadores con hijos menores

El régimen de descanso semanal es el siguiente:

a) El descanso semanal continuado será de dos días, salvo pacto en contrario entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras afectados.

b) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, al menos, a un descanso dominical al mes, al que se le unirá, alternativamente, el lunes o el sábado, salvando aquellos casos que ya se viniera descansando en sábado y domingo, organizándose el mismo de forma rotatoria.

c) Los trabajadores o trabajadoras que tengan la tutela de hijos con edad inferior a cuatro años, tendrán opción a descansar los dos días semanales durante el sábado y el domingo, siempre que en dichos días no esté ausente un número de personal adscritos al departamento al que pertenezca el trabajador o trabajadora interesada para que, a juicio de la empresa, no sufra deterioro el servicio del mismo. Esta preferencia desaparecerá automáticamente cuando los hijos cumplan cuatro años de edad.

Artículo 26. Fiestas laborales

Para las trabajadoras y trabajadores fijos y fijos discontinuos, las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable de cada año natural, que tendrán, por lo general, consideración de día efectivo de trabajo, cuando se trabajen, se compensarán, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, de la forma siguiente:

a) Añadidas a las vacaciones anuales agregando tantos días como fiestas trabajadas.

b) Disfrutadas de forma conjunta en otro período distinto al de vacaciones.

c) Disfrutadas como descanso compensatorio acumulado al descanso semanal.

d) Abonadas de conformidad a la tabla recogida en el anexo III del Convenio.

En caso de desacuerdo en la opción anteriormente expresada, las partes podrán elegir la forma de compensación, correspondiendo al trabajador o a la trabajadora elegir sobre dos tercios de las fiestas y el otro tercio restante a la empresa, entre alguna de las modalidades previstas en las letras a) y d) del presente artículo, redondeándose las fracciones en más si es igual o superior a 5 el decimal resultante, o menos si es inferior.

Los trabajadores y las trabajadoras, dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, comunicarán por escrito a la empresa, la opción de compensación elegida para el año siguiente.

En aquellas empresas que, a 31 de marzo de 1995, los trabajadores y las trabajadoras vinieran percibiendo cantidad superior a la establecida en virtud del presente artículo por la compensación prevista en la letra d), les será respetada dicha cuantía, si bien, no verán incrementado su valor por ulteriores incrementos del salario hasta tanto en cuanto sean alcanzados por las cuantías determinadas en el anexo III antes citado.

A los solos efectos de compensación computarán como fiestas laborales trabajadas, aquellas que coincidan con días de descanso semanal del trabajador o de la trabajadora.

Los festivos laborales que coincidan con el disfrute de vacaciones serán compensados de alguna de las formas previstas en este artículo, entendiéndose como no disfrutadas.

Cuando los festivos se disfruten de forma continuada se compensarán con días laborables no coincidentes con días que hubieran correspondido al descanso semanal del trabajador o de la trabajadora, de forma que cuando se trate de catorce días festivos ininterrumpidos se añadirán los cuatro días de descanso semanal que hubieran correspondido a dicho período, resultando entonces dieciocho días naturales.

Las fiestas laborales serán las determinadas como tales en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepto en los casos en que la actividad de los centros de trabajo tenga por costumbre el cierre de sus instalaciones en domingos y festivos, las fiestas señaladas oficialmente se presumirán como trabajadas a efectos de su compensación, salvo que se pruebe lo contrario.

Como regla general las fiestas trabajadas por los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado se compensarán económicamente, de acuerdo con los valores fijados en el anexo III «tabla cuantía compensación fiestas», salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador o trabajadora.

Artículo 27. Vacaciones

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a una vacación anual de treinta y un días naturales ininterrumpidos. Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural o, como máximo y de común acuerdo, dentro del primer trimestre del año siguiente, siempre que medie reconocimiento expreso y por escrito de la empresa del derecho al disfrute de las vacaciones y al año que corresponden. En estos supuestos la empresa informará previamente y por escrito a la representación legal de los trabajadores en el centro laboral.

Los trabajadores y las trabajadoras que se hubieran incorporado en el transcurso del mismo a la empresa, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia. Este período podrá fraccionarse en una o más veces de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

El inicio del período vacacional no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma que en estos casos se entenderá iniciadas las vacaciones el día siguiente a dicho descanso. Si la finalización de las vacaciones coincidiera sin solución de continuidad con el descanso semanal del trabajador o de la trabajadora, previamente establecido como días de descanso fijos, la reincorporación al trabajo se producirá después del mismo.

Cuando las vacaciones estén fijadas con arreglo a un calendario, y al inicio del período correspondiente el trabajador o la trabajadora estuviera de baja por incapacidad temporal derivada de un accidente que le ocasionara el estar hospitalizado o inmovilizado en su domicilio por prescripción facultativa y esta situación le impidiera disfrutar del correspondiente descanso, se pospondrá el inicio del disfrute vacacional, bien a continuación del alta de la incapacidad, bien en otro período distinto, lo que decidirá la empresa según sus necesidades. Esta situación no se producirá cuando el centro de trabajo interrumpa actividades por vacaciones.

Cuando por cese del trabajador o de la trabajadora en la empresa sin haber podido disfrutar sus días de vacaciones se compense la falta de su disfrute, la retribución correspondiente a cada día de vacaciones estará integrada por el salario base, complemento de antigüedad, en su caso, y complementos mensuales consolidados.

El trabajador y la trabajadora comunicarán a la empresa en la primera quincena del mes de noviembre el período de vacaciones del año siguiente, y la empresa, previo informe de los representantes legales de los mismos, confeccionará en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del año siguiente. En todo caso el trabajador y la trabajadora conocerán las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo primero, del apartado 3, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del mismo texto estatutario, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 28. Permisos retribuidos

1. El trabajador y la trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, coincidiendo con el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días por el nacimiento de hijo.
- c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por celebración de matrimonio, civil o religioso, bautizo o comunión de los hijos del trabajador o de la trabajadora, u otra celebración de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos del trabajador o de la trabajadora, en número y límites temporales homogéneos con otras religiones.
- f) Un día por matrimonio de hermanos o padres del trabajador y de la trabajadora.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- i) Por el tiempo necesario que precise el trabajador o la trabajadora para concurrir a exámenes en centros oficiales de formación académica, profesional o social siendo retribuidos los 10 primeros días del año y computándose como parte de vacaciones los que excedan.

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

k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

l) Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán disponer de un día de permiso retribuido para asuntos propios. Este permiso será solicitado con al menos un preaviso de diez días y su concesión será automática salvo que en el día solicitado haya un número coincidente de trabajadoras y trabajadores ausentes que pueda alterar gravemente el normal funcionamiento del proceso productivo.

Procederá la concesión de los permisos reflejados en las letras c), d) y e) cuando se trate de parejas de hecho y previamente hayan declarado esta situación a la empresa aportando certificado municipal de convivencia o documento equivalente.

En los casos previstos en las letras b), c), d), e) y f), cuando por tales motivos, el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se aumentará en un día si el hecho se produce a más de 75 kilómetros de distancia y dos días, a más de 200 kilómetros de distancia, respectivamente, de la localidad de residencia del trabajador.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas previstas en las letras b) y c) del presente artículo, podrán disfrutar de siete días naturales de vacaciones acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

2. De conformidad con lo establecido legalmente, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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 disfrutarlo indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Las trabajadoras podrán hacer uso de este derecho en la forma a continuación establecida:

El permiso por lactancia establecido en el apartado 4, del artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores, y en el apartado anterior, en el supuesto de que la trabajadora haya optado por acumularlo en jornadas completas, se regirá por los términos siguientes:

- a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, vacaciones.
- b) La trabajadora deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que median entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.

d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

La concreción horaria de la reducción de jornada, previstos en el apartado 5, del artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Asimismo, las partes podrán acordar la concesión de permisos o licencias no retribuidas en los términos que convengan.

Artículo 29. Reducción de jornada por cuidado de familiares

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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.

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

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

4. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, prevista en este artículo, corres-

ponderará a la trabajadora y al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, hombre o mujer, deberá avisar por escrito a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 30. Excedencias

Las situaciones de excedencia podrán tener lugar en los supuestos siguientes:

1. Excedencia voluntaria.- Se reconoce el derecho a excedencia voluntaria para el personal fijo o fijo discontinuo afectado por el presente Convenio, siempre que lleve al servicio de la empresa un mínimo de un año de trabajo efectivo. La permanencia en la situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia voluntaria quedará sujeta a las siguientes condiciones:

a) Deberá solicitarse por escrito con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha de comienzo de la excedencia que será cuando la empresa por escrito le reconozca el derecho.

b) La excedencia se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando baja el trabajador durante su vigencia y sin que se compute a ningún efecto el citado período de tiempo incluido el de antigüedad.

c) El excedente no podrá trabajar en otra empresa propia o ajena de la misma actividad y término municipal. Si infringiera esta prohibición se entenderá rescindida su situación laboral voluntariamente.

d) El excedente que no solicite el reingreso por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento del período de excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

e) El excedente, a la finalización de su período de excedencia, cumplido el requisito anterior, tendrá derecho a incorporarse a la misma, ocupando la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca.

f) La excedencia tendrá la vigencia del plazo solicitado, siendo prorrogable sólo si existe acuerdo entre las partes, y no procederá el reingreso hasta que haya finalizado el íntegro plazo de duración de dicha situación, salvo acuerdo en contrario.

2. Excedencias especiales.- Puede ser por las siguientes causas:

A) Excedencia especial por cuidado de familiares.- De conformidad a lo dispuesto en el párrafo segundo, del apartado 3, del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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.

B) Excedencia especial por cuidado de hijos.- Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia y la contemplada en las letra a) de este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la misma podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad empresarial.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 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 o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

C) Excedencia especial por defunción.- Se reconoce al personal fijo o fijo discontinuo afectado por el presente Convenio el derecho a la excedencia especial por defunción del cónyuge, padres o hijos, siempre que concurren circunstancias excepcionales y acredite documentalmente las consecuencias derivadas de esta situación. La permanencia en la misma no podrá ser por un plazo inferior a tres meses ni superior a un año.

Esta excedencia quedará sujeta a los requisitos establecidos en este artículo para la reserva del puesto de trabajo.

D) Excedencia para cursar estudios.- Se reconoce el derecho del trabajador y de la trabajadora con al menos un año de antigüedad, en aquellos centros de trabajo con plantilla igual o superior a 10 trabajadores, a solicitar una excedencia especial para cursar estudios profesionales en centros oficiales y en disciplinas o materias relacionadas directamente con la actividad de la empresa, por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a nueve meses, con reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia no podrá solicitarse por la misma persona hasta que hayan transcurrido al menos cuatro años desde su reingreso por esta excedencia o por la voluntaria, salvo pacto en contrario.

No procederá esta situación de excedencia cuando la esté disfrutando simultáneamente un porcentaje de plantilla igual o superior al 5 por ciento del personal.

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

4. Otras excedencias.- En empresas con centros de trabajo con más de 10 trabajadores y trabajadoras, el personal fijo o fijo discontinuo con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia por alguno de los motivos y con las condiciones siguientes:

a) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.

b) Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y solo podrá solicitarse una vez.

5. Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato suspendido con arreglo a lo legalmente establecido. En todo lo no previsto en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en esta materia.

Artículo 31. Licencia retribuida por fidelidad y vinculación

Tanto el trabajador como la trabajadora tendrán derecho a un régimen de licencia retribuida por fidelidad y vinculación en la empresa según los términos siguientes:

Así, cuando el trabajador o la trabajadora, con 60 o más años, desee cesar voluntariamente de la empresa a partir de dicha edad, tendrá derecho a que se le conceda una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala:

Cuando lleve 10 años de servicio en la empresa: 2 meses de licencia.

Cuando lleve 15 años de servicio en la empresa: 3 meses de licencia.

Cuando lleve 20 años de servicio en la empresa: 4 meses de licencia.

Cuando lleve 25 años de servicio en la empresa: 5 meses de licencia.

Cuando lleve 30 años de servicio en la empresa: 6 meses de licencia.

Durante la referida situación de licencia el trabajador tendrá derecho a percibir el salario base más el plus convenio que viniera recibiendo, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el presente Convenio.

El trabajador y la trabajadora que deseen acogerse a lo dispuesto en el presente artículo preavisará por escrito a la empresa con, al menos, quince días de antelación.

Se faculta a la Comisión Paritaria del presente Convenio a adecuar lo dispuesto en este artículo a cualquier modificación legal que pudiera afectar al mismo.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 32. Estructura del salario

El salario base mensual que determina el presente Convenio es el fijado en el anexo III en cada nivel retributivo para cada categoría profesional y según la categoría del establecimiento como viene determinada en los anexos I, II y II bis.

Además del salario base, están los complementos de plus convenio, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad en empresas de catering, plus de responsabilidad para empresas prestadoras de servicios a comedores escolares y plus de penosidad en empresas prestadoras de servicios a establecimientos sanitarios, más las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Octubre, así como el complemento ad personam por antigüedad según lo previsto en la disposición adicional primera del presente Convenio, sin perjuicio de los complementos pactados o que se puedan pactar en el contrato de trabajo en función de lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El pago de atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio, en su caso, deberá haberse producido no más tarde de la nómina del mes siguiente al de publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

Artículo 33. Periodo retributivo y anticipos

Los periodos retributivos para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio serán mensuales y, en consecuencia, cuantos emolumentos les correspondan percibir serán abonados de forma mensual, sin perjuicio de los anticipos que las empresas estén obligadas a satisfacer.

Los trabajadores y trabajadoras, tienen derecho al abono de anticipos con cargo a sus haberes devengados, que no podrán exceder del 90 por ciento de los mismos.

El interés por mora en el pago del salario será del 10 por ciento de lo adeudado.

Artículo 34. Plus de nocturnidad

El plus de nocturnidad retribuirá al trabajador y a la trabajadora de forma específica el trabajo realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, en aquellas actividades que desarrollen sus horarios tanto diurna como nocturnamente.

El plus de nocturnidad es del 20 por ciento del salario base calculado de acuerdo con la fórmula siguiente:

Salario base y plus convenio mensual ÷ 30 días = salario día ÷ 8 horas = valor hora x 20% = plus nocturnidad por hora trabajada. Este plus tendrá para el año 2009 el valor que viene recogido en el anexo III del presente Convenio.

Este plus se revisará en los años 2010 y 2011, de acuerdo a los criterios recogidos en el artículo 39 del presente Convenio.

El importe del citado plus no tendrá carácter consolidable y será absorbible y compensable con los complementos o pluses que estén abonando las empresas en concepto de plus de nocturnidad. El importe de este plus no se devengará durante el período de vacaciones.

Cualquier modificación legal o convencional sectorial de ámbito superior sobre esta materia deberá ser objeto de estudio y si cabe reconsideración para adecuarlo a la normativa sobrevenida.

Artículo 35. Plus de peligrosidad (sólo empresas de catering)

Se establece un plus de peligrosidad que afectará a las empresas de catering consistente en un 10 por ciento del salario base.

Artículo 36. Plus de responsabilidad (sólo empresas prestadoras de servicios a comedores escolares)

El trabajador o trabajadora que preste servicios en comedores escolares y, además de realizar las funciones propias de su categoría profesional, esté encargado de tareas de gestión (control de mercancías, inventarios, pedidos, etc.), la empresa le abonará un plus de responsabilidad de cuarenta y cinco euros con 26 céntimos (45,26 €).

El personal que por dichas tareas viniera percibiendo una cantidad superior les será respetado en los términos pactados. Tal cantidad será absorbible y compensable. No procederá el pago de este plus al personal que realizando estas tareas ostente la categoría de jefatura o subjefatura de cocina o jefe o jefa de partida.

Este plus se revisará en los años 2010 y 2011, de acuerdo a los criterios recogidos en el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 37. Plus de penosidad (sólo empresas prestadoras de servicios a establecimientos sanitarios)

El personal afectado por este Convenio que preste servicios en centros sanitarios percibirá un plus de penosidad consistente en un cinco por ciento del salario base.

La entrada en vigor de este artículo será con efectos del mes siguiente al de publicación del convenio en el boletín oficial. Hasta dicha fecha será de aplicación el artículo 35 ter del anterior Convenio.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias

Se devengarán y abonarán a los trabajadores y trabajadoras las gratificaciones extraordinarias siguientes:

a) Verano y Navidad.- Los trabajadores y las trabajadoras percibirán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad del salario base, incrementadas, en su caso, con el complemento ad personam de antigüedad, cada una de ellas, a abonar en las fechas 10 de julio y 10 de diciembre, respectivamente, salvo que las partes acuerden, en el ámbito de la empresa otra modalidad de abono. El devengo de estas gratificaciones se producirá, la de verano de 1 de julio al 30 de junio del año siguiente y la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

b) Octubre.- Los trabajadores y las trabajadoras percibirán una gratificación extraordinaria en cuantía fija e igual para todos las categorías profesionales, por importe de novecientos ocho euros con 91 céntimos (908,91 €), a abonar el día 10 de octubre, salvo que las partes acuerden en el ámbito de cada empresa otra modalidad de abono.

Esta gratificación podrá ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo suscrito entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. El devengo de esta paga se producirá en el período 1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente.

Esta gratificación se revisará en los años 2010 y 2011, de acuerdo a los criterios recogidos en el artículo 39 del presente Convenio.

c) El trabajador y la trabajadora que ingrese y/o cese en la empresa durante el transcurso del año devengará la parte proporcional correspondiente a cada una de las citadas gratificaciones, en función del tiempo trabajado. Si el trabajador o la trabajadora cesaran después del vencimiento de pago de la gratificación y antes de la fecha de finalización del devengo, la empresa podrá practicar las correspondientes deducciones de la liquidación a efectuar o reclamar el importe correspondiente.

Artículo 39. Revisiones salariales durante la vigencia del convenio

Para el año 2009 el incremento del salario base ha quedado fijado en un 2 por ciento.

Para el año 2010 el incremento será igual al índice de precios de consumo (IPC) general interanual registrado en el año 2009, según el dato publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), más un cuarto de punto (0,25).

Si el dato del IPC registrado en el año 2009 varía respecto del 2 por ciento aplicado de incremento para dicho año, tanto en más como en menos, se llevará a cabo una regularización de las cuantías aplicando el incremento o decremento que proceda, antes de aplicar la revisión pactada para el año 2010. A tales efectos, se tomarán como referencia las retribuciones vigentes en el año 2008, y sobre éstas se aplicará el porcentaje que corresponda de regularización y, a las retribuciones resultantes, se aplicará la revisión prevista para el referido año 2010.

En ningún caso las cuantías retributivas del año 2010, por efectos de la aplicación de un eventual decremento de conformidad a la regularización prevista en el párrafo anterior, podrán ser inferiores a la devengadas y percibidas durante el año 2009.

Para el año 2011 el incremento será igual al IPC general interanual registrado en el año 2010, según el dato publicado por el INE.

Los conceptos que serán de revisión los años 2010 y 2011 son los siguientes: salario base (niveles retributivos), plus de nocturnidad, plus de responsabilidad (empresas prestadoras de servicios a comedores escolares), gratificación extraordinaria de octubre, plus de convenio, valor compensación de festivos, valor compensación de horas extraordinarias, ayuda económica por matrimonio y la compensación en metálico de uniformidad.

El nivel retributivo 3 correspondiente a la «camarera/o de pisos» convergerá con el nivel retributivo 2A en el periodo de tres años. Dicha convergencia se llevará a efecto recortando la diferencia entre ambos niveles a razón de la parte proporcional que corresponda a partir del día 1 de enero de 2010 hasta el día 1 de enero de 2012.

Artículo 40. Plus de convenio

Todos los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo completo devengarán y percibirán en el año 2009 un plus de convenio de quince euros con 30 céntimos (15,30 €) mensuales. El personal contratado a tiempo parcial devengará y percibirá este plus en la parte proporcional a la jornada laboral que realicen.

Este plus de convenio no se devengará ni percibirá en las gratificaciones extraordinarias.

Este plus se revisará en los años 2010 y 2011, de acuerdo a los criterios recogidos en el artículo 39 del presente Convenio.

Artículo 41. Cláusula de inaplicación del régimen retributivo

Cuando una empresa pueda ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de la aplicación de los incrementos retributivos pactados en el presente Convenio, podrá no aplicar los mismos de acuerdo con las siguientes condiciones y procedimientos.

Si la empresa ha atravesado durante el año o años anteriores dificultades económicas, que se puedan constatar de sus cuentas anuales y precisara dejar de aplicar el incremento retributivo pactado, lo pondrá en conocimiento de los representantes legales del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, dentro del mes siguiente al de la publicación del Convenio o de las correspondientes revisiones en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

Una vez efectuada tal comunicación, a la que se adjuntará la documentación precisa (balance, cuenta de resultados y memoria de situación y previsiones o, en su defecto, la que sustituya a ésta), así como si la hay, la propuesta correspondiente, se abrirá un plazo de negociación entre la empresa y los representantes legales del personal de quince días con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales que en ningún caso supondrán un descenso de los salarios que se venían percibiendo, así como el período de tiempo de aplicación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del Convenio en su momento vigente.

Si las negociaciones concluyen con acuerdo, éste se notificará a la Comisión paritaria del Convenio. Si, por el contrario, dichas negociaciones concluyen sin acuerdo la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión paritaria que tratará de solventar las discrepancias.

En el supuesto de falta de acuerdo la Comisión paritaria, ésta designará un árbitro, a cargo a la empresa solicitante para que resuelva la cuestión planteada.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa se procederá conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Los representantes legales del personal, así como sus asesores y expertos, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que haya tenido acceso, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 42. Situaciones de incapacidad temporal

Cuando el trabajador o la trabajadora estén en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), regirán las siguientes normas:

a) La empresa abonará una mejora económica equivalente al 25 por 100 de la suma del salario base de Convenio, la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, el complemento ad personam por antigüedad y aquellos otros complementos salariales consolidados, entendiéndose como tales los que así estén pactados y que se hayan venido percibiendo regularmente, al menos, durante los últimos seis meses, en su caso, y siempre que tenga derecho a tales prestaciones, desde la fecha que inicie el percibo de las prestaciones de la Seguridad Social. Se entiende que dicha mejora económica complementará en los términos expresados anteriormente la prestación a cargo de la Seguridad Social, Mutua de Accidentes de Trabajo y de la propia empresa.

b) Si la prestación económica de la Seguridad Social es igual o superior a la suma del salario base de Convenio, la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, el complemento ad personam por antigüedad y los complementos consolidados, el trabajador y la trabajadora percibirán la misma, no teniendo la empresa que hacer pago alguno.

c) En estas situaciones, la empresa abonará los tres primeros días de baja a razón del 50 por 100 del salario citado.

d) El derecho a los complementos con cargo a la empresa cesará en el momento que la misma sustituya al trabajador o a la trabajadora mediante la contratación expresa de un interino, excepto en las situaciones del apartado c) y, en todo caso, al cumplirse doce meses de baja.

Cuando el trabajador o la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho en todo caso y con el límite de doce meses al complemento previsto en el apartado a) del presente artículo. En aquellos supuesto que el trabajador o la trabajadora perciban una indemnización civil derivada de un accidente de trabajo in itinere reembolsará a la empresa la cuantía percibida en concepto del complemento de la empresa con cargo a dicha indemnización.

En todo caso cesará la obligación de abonar el complemento cuando el trabajador o la trabajadora sea dado de alta médica antes del agotamiento de los doce meses, en su caso, a contar desde la fecha de baja, por informe propuesta para causar una incapacidad permanente.

La empresa podrá verificar el estado de incapacidad del trabajador y de la trabajadora que sea alegado por éstos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico. La negativa del trabajador o de la trabajadora a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos a los complementos establecidos en este artículo con cargo a la empresa mientras el trabajador no se someta al citado reconocimiento.

Si se produjeran cambios normativos en el régimen jurídico que afectase a las cuantías o duración de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, la Comisión paritaria del Convenio deberá proceder a las oportunas adaptaciones del presente artículo a la legislación sobrevenida.

El presente artículo entrará en vigor el día siguiente de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, por lo que afectará a los procesos de incapacidad temporal que se originen a partir de dicha fecha. A los procesos causados con anterioridad les será de aplicación el convenio colectivo precedente, siendo los salarios de la mejora económica a complementar, en su caso, los que el trabajador o trabajadora hubiera devengado y percibido en el mes anterior al de la baja por enfermedad o accidente.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y ROPA DE TRABAJO

Artículo 43. Seguridad y salud laboral

Las empresas se comprometen a colaborar estrechamente con los representantes legales de los trabajadores en un marco de mutua confianza, para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito del Convenio y al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pactando a tal efecto lo siguiente:

1. Prevención de riesgos laborales. Las empresas y los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el ámbito del sector de hostelería y afectados por el presente Convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los mismos a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo reglamentario, así como en las normas que, aunque no teniendo carácter directamente laboral, contengan reglas relativas a la realización del trabajo en condiciones de seguridad

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral del sector de hostelería. Dentro del plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, las organizaciones firmantes del mismo procederán a constituir esta Comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros por la representación empresarial.

En dicha Comisión podrán integrarse con el fin de facilitar el asesoramiento técnico y adecuado a las partes, y con voz pero sin voto, dos asesores técnicos por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

3. Equipos de trabajo y medios de protección. La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Artículo 44. Formación en higiene alimentaria

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos, la responsabilidad de la formación en materia de higiene alimentaria recae en las empresas del sector, que garantizarán que los manipuladores de alimentos dispongan de esa formación de acuerdo con su actividad laboral.

Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral o, en su defecto, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a que se les compense el tiempo invertido, con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción de la empresa.

Los gastos derivados de esta formación obligatoria en higiene alimentaria serán asumidos íntegramente por las empresas.

La ausencia injustificada de los trabajadores o trabajadoras a los cursos obligatorios de formación en higiene alimentaria será asimilada y considerada como ausencia injustificada al trabajo y, por lo tanto, sancionada con la gravedad que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo sexto del III ALEH.

Artículo 45. Manutención

Los establecimientos que sirvan comida dispensarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio manutención durante el tiempo que presten su servicio. Las empresas no podrán practicar deducción alguna a los mismos por dicha manutención, así como el trabajador y la trabajadora tampoco podrán solicitar compensación económica alguna por no hacer uso de tal suministro.

Artículo 46. Desgaste de útiles y herramientas

Las empresas facilitarán a sus trabajadores y trabajadoras los útiles y herramientas necesarios para su trabajo.

Artículo 47. Formación continua

1. En el marco de lo dispuesto legalmente en esta materia y lo regulado en el III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (III ALEH), las partes firmantes del presente Convenio acuerdan desarrollar, a través de la Comisión paritaria del mismo, las siguientes actuaciones:

a) Sensibilizar a sus representados sobre la necesidad de incentivar y desarrollar la formación profesional en todos los niveles como medio óptimo de conseguir la modernización y consolidación del sector.

b) Promover el conocimiento de los instrumentos previstos en los acuerdos sobre formación de trabajadores, trabajadoras y autónomos del sector.

c) Estimular el acceso de las empresas y trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio a los recursos disponibles por aplicación del sistema de Formación Continua.

d) Velar por el cumplimiento en el ámbito de aplicación de este Convenio de los criterios de prioridad en la elaboración de planes de formación establecidos en el III ALEH. A tal fin:

1. Informarán a la Comisión paritaria sobre las iniciativas de Formación que promuevan.

2. Podrán, si así se acuerda, emitir recomendaciones sobre las mayores necesidades detectadas dentro de las prioridades sectoriales.

3. Podrán, si así se acuerda, promover planes agrupados de carácter conjunto para la atención de dichas necesidades.

e) Promover, si así se acuerda, acciones específicas, estudios e investigaciones para fomentar la adecuación de la formación reglada a las necesidades del sector, el fomento de la calidad formativa, la respuesta a nuevas cualificaciones, etcétera.

f) Mediar, si así se solicita, sobre las discrepancias habidas entre la representación legal de los trabajadores y la empresa sobre el plan de formación de ésta.

2. La asistencia del trabajador y de la trabajadora a los cursos de formación continua programada por la empresa será obligatoria, excepto si los mismos se encuentran en situación de vacaciones, permisos retribuidos, festivos acumulados o cuando se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las razones legalmente previstas. Si estos cursos son realizados fuera del horario laboral de la trabajadora o del trabajador, éstos tendrán derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción de la empresa.

La ausencia injustificada de la trabajadora o del trabajador a un curso de formación presencial será asimilada y considerada como ausencia injustificada al trabajo y, por lo tanto, sancionada con la gravedad que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo sexto del III ALEH.

Artículo 48. Ropa de trabajo

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria de los mismos o, en caso contrario, a su compensación en metálico.

Por acuerdo entre empresa y los representantes legales del personal, se fijarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropas de trabajo que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de las empresas y durante la jornada de trabajo. Asimismo, los representantes legales de los trabajadores o por acuerdo mayoritario del personal femenino podrán proponer a la empresa el uso de falda o pantalón en la uniformidad profesional.

La Comisión paritaria recabará información, durante el periodo de vigencia del Convenio, sobre los diferentes usos y costumbres en materia de uniformes y ropas de trabajo así como de su duración media, al objeto de establecer criterios objetivos sobre número, tipo y duración de las prendas.

En caso de no facilitarse el uniforme o la ropa de trabajo exigida por la empresa la compensación en metálico durante la vigencia del Convenio será de la siguiente cuantía mensual:

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009:

a) Personal con esmoquin o traje chaqueta: veinte euros con 4 céntimos (20,04 €).

b) Personal de mostrador o sala sin chaqueta y personal de cocina: catorce euros con setenta y ocho céntimos (14,78 €).

c) Resto de personal: ocho euros con 71 céntimos (8,71 €).

Las empresas que exijan un modelo o color determinado de calzado, podrán optar entre su entrega al personal o a su compensación económica de acuerdo con las siguientes cuantías: cuatro euros con 65 céntimos (4,65 €) por mes de servicio en caso de zapatos de cuero o similar; y dos euros con 34 céntimos (2,34 €) por mes de servicio para zapatillas de tela o similar.

Para los años 2010 y 2011, la revisión económica de las cuantías citadas será la misma que la prevista en el artículo 39 del presente Convenio.

Aquel personal que, por limpieza de ropa, viniera percibiendo la cantidad de tres euros y setenta y dos céntimos (3,72 €) mensuales derivadas del Convenio que finalizó su vigencia el día 31 de marzo de 1995, les será respetada como derecho personal adquirido. No obstante dicha cantidad no será objeto de revisión en el futuro, así como tampoco será absorbible ni compensable.

Las empresas se harán cargo de la limpieza de la uniformidad siempre que las mismas tuvieran servicio propio de lavandería, cuando se facilite la uniformidad. Y, en todo caso, sin consolidar derecho alguno, esta situación graciable cesará si desaparece dicho servicio propio. Quedarán a salvo aquellas situaciones o acuerdos más beneficiosos que ya estuvieran implantados en las empresas en esta materia.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 49. Jubilación forzosa

1. Jubilación a los 65 años.- De conformidad a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jubilación forzosa del trabajador y de la trabajadora en cualquier momento a partir de que éste cumpla 65 años de edad y siempre que tenga cubierto el periodo mínimo de cotización necesario para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En estos casos, y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria a partir de que quede cubierto el periodo de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo. Ello no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador o a la trabajadora la extinción de su contrato por esta causa con, al menos, dos meses de antelación.

2. Jubilación a los 64 años.- La edad de jubilación forzosa prevista en el presente artículo podrá rebajarse a los 64 años en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

a) La empresa comunicará por escrito al trabajador o a la trabajadora la extinción del contrato de trabajo con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la edad de 64 años.

b) La baja del trabajador o trabajadora será simultáneamente cubierta por otro trabajador o trabajadora de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir al personal que se jubile podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores.

c) La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, de un año; si el trabajador o la trabajadora cesase

antes de este término, salvo que el cese se deba a fuerza mayor sobrevenida o despido declarado procedente por la jurisdicción competente, la empresa deberá sustituirle por un trabajador o trabajadora de nueva contratación con una duración mínima del tiempo que reste hasta completar el año para el que fue contratado para sustituir a la trabajadora o trabajador jubilado.

d) El contrato se formalizará por escrito en el que se hará constar el nombre de la trabajadora o trabajador sustituido y se comunicará a la Oficina de Empleo de acuerdo con la legislación vigente.

e) La empresa librará, a petición del trabajador o de la trabajadora, certificación acreditativa del compromiso de sustitución.

f) La jubilación prevista en este artículo operará solamente en el supuesto de que el trabajador o la trabajadora tenga cubierto el periodo de carencia mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

3. La jubilación forzosa pactada en este artículo lo es sin perjuicio de que la empresa, global, anualmente y en condiciones homogéneas, mantenga la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo, así como el cumplimiento del compromiso de contratación indefinida establecido en el artículo 20 del presente Convenio.

4. La extinción del contrato de trabajo por alguna de las jubilaciones previstas en el presente artículo no dará lugar a indemnización alguna, sin perjuicio del derecho a la licencia retribuida en los términos regulados en el artículo 31 de este Convenio.

5. Cualquier modificación legal de lo anteriormente establecido deberá ser objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para proceder a su adaptación a la nueva situación originada.

Artículo 50. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores y trabajadoras un capital de dieciocho mil euros (18.000 €) a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, siempre que no se produzca suspensión con reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en el apartado 2, del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado.

Con efectos de 1 de enero de 2010, el capital asegurado será de veinte mil euros (20.000 €) y a partir de 1 de enero de 2011 veintidós mil euros (22.000 €).

Los representantes legales de los trabajadores conocerán el contenido de la póliza suscrita a este efecto.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligados al pago del capital citado caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

Artículo 51. Ayuda económica por matrimonio

El trabajador y la trabajadora que opte por seguir trabajando en la empresa después de haber contraído matrimonio percibirá, por una única vez, una ayuda económica con cargo a la misma de ciento noventa y tres euros con 80 céntimos (193,80 €), siempre que lleve como mínimo dos años al servicio en la empresa.

Para los años 2010 y 2011, la revisión económica de las cuantías citadas será la misma que la prevista en el artículo 39 del presente Convenio.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 52. Derechos de representación colectiva

En materia de derechos de representación colectiva se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes particularidades:

a) Crédito de horas retribuidas: se incrementan en cinco horas los tramos previstos en el artículo 68 e), del Estatuto de los Trabajadores, con el tope en todo caso de cuarenta horas mensuales.

b) Acumulación del crédito de horas retribuidas: los miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados de personal de cada centro de trabajo, podrán ceder para su acumulación trimestral, todo o parte del crédito de horas en uno o varios de sus componentes

Dicha cesión y acumulación se comunicará a la empresa con al menos quince días de antelación al trimestre en que se inicie la acumulación de horas, que tendrá una duración mínima de un mes natural pudiendo ser prorrogada, debiendo en este caso comunicarse por escrito también a la empresa con el mismo plazo anteriormente citado.

En caso de finalizar la acumulación de horas, por cualquier motivo, antes del plazo establecido, se deberá comunicar a la empresa por escrito con diez días de antelación.

c) Delegado sindical: con los mismos requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrá designar un delegado sindical en los centros de trabajo que cuenten con más de 75 trabajadores y trabajadoras.

d) Cuota sindical: a petición por escrito del trabajador o de la trabajadora, la empresa descontará de la nómina mensual la cuota sindical, procediendo a su transferencia a las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mensualmente en las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores y trimestralmente en el resto de empresas.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Antigüedad suprimida.- Con efectos del 1 de abril de 1995 quedó suprimido y sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en anteriores convenios y en el artículo 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería (Orden de 28-2-74), así como en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regulase, por consiguiente dejó de devengarse tal concepto a partir de la fecha antes referida.

No obstante, se respetará como condición ad personam tal complemento a las trabajadoras y trabajadores que vinieran percibiendo alguna cantidad por este concepto. Los tramos son, a estos efectos, los determinados en el artículo 37 del Convenio Colectivo vigente hasta el día 31 de marzo de 1995.

La cantidad reconocida no será objeto de absorción ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro.

Disposición adicional segunda. Antiguas categorías profesionales. Garantías económicas ad personam.- Aquellos trabajadores que ostentaran las categorías profesionales del Convenio Colectivo de 1 de abril de 2002, de «telefonista de primera» y «jefe de platería», conservarán como condición más beneficiosa ad personam el salario reconocido al que se le aplicarán en lo sucesivo las revisiones salariales pactadas en este Convenio.

Disposición adicional tercera. Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales pactados en el III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2001 por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana, por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

Disposición adicional cuarta. Funciones del Especialista en Mantenimiento y servicios y del Jefe/a de Partida (Repostero/a).- Los trabajadores y trabajadoras que ostenten alguna de las categorías profesionales de los oficios que se corresponden con el «especialista en mantenimiento y servicios» del grupo profesional dieciocho (XVIII) del área funcional quinta, seguirán realizando prevalentemente las funciones propias de la denominación del puesto de trabajo de origen sin perjuicio que dentro del grupo profesional realice las tareas elementales de cada uno de los puestos de trabajo del mismo.

Así mismo, quiénes ostenten la categoría de «jefe/a de partida» (repostero/a) del área funcional segunda seguirá realizando prevalentemente las funciones propias del denominado puesto de trabajo.

Disposición adicional quinta. Camarera/o de Pisos.- Los ritmos de trabajo que se fijen para las funciones propias de esta categoría profesional deberán tener en cuenta las exigencias establecidas en el presente Convenio en materia de jornada laboral. En aquellos centros de trabajo que las épocas de mayor actividad estacional (semana santa, época estival, navidad, etc.) supongan un incremento extraordinarios en la limpieza de habitaciones, aumento de camas supletorias, etcétera, y aumenten por ello los volúmenes de producción y por consiguiente los ritmos de trabajo, los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de las camareras de pisos, podrán pactar con la empresa las medidas que procedan en cada caso adecuadas a las distintas circunstancias.

En caso de desacuerdo, la Comisión paritaria del Convenio queda habilitada para intervenir a requerimiento de cualquier parte firmante o afectada por el ámbito de aplicación del Convenio que denuncie la inobservancia de las citadas exigencias, instruyendo el oportuno expediente y llevando a cabo cuantas actuaciones sean precisas para resolver las posibles discrepancias existentes. La Comisión dispondrá de un plazo de 30 días naturales para concluir sus actuaciones.

Disposición adicional sexta. Acuerdos estatales sectoriales.- Si durante la vigencia del Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito nacional que fueran incorporados al texto articulado del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, éstos serán de aplicación inmediata y la Comisión paritaria queda facultada para adaptar lo establecido en el presente Convenio a lo dispuesto de dichos acuerdos y para adoptar cuantas acciones considere necesarias a efectos de registro y publicación de las modificaciones efectuadas.

Disposición adicional séptima. Acuerdos interconfederales.- Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.

Disposición adicional octava. Jornada anual.- La jornada anual a tiempo completo extrapolada al año queda establecida con arreglo a la fórmula siguiente:

- 365,00 días naturales.
- 31,00 días de vacaciones.
- 95,42 días descanso semanal (1).
- 14,00 días fiesta laboral.
- 224,58 días laborables.
- 224,58 días laborables x 8 horas promedio día = 1.796,64 horas anuales

(1) 334 días / 7 días = 47,71 semanas x 2 días descanso semanal = 95,42 días descanso semanal (en años bisiestos habría que sustituir 365 por 366 días).

Disposición adicional novena. Uso de las nuevas tecnologías por la representación legal de los trabajadores.- Durante la vigencia del presente Convenio podrán alcanzarse, en el ámbito de empresa, acuerdos sobre el uso por parte de los representantes legales de los trabajadores de las nuevas tecnologías de la empresa (correo electrónico, Internet e Intranet), para recepción y comunicación de información y otros documentos. Estos acuerdos tendrán el carácter de pacto obligacional y quedarían sin efecto alguno si se legislara sobre esta materia o se alcanzara algún acuerdo de ámbito superior.

Disposición adicional décima. Subrogación de colectivos.- Será de aplicación lo dispuesto en el III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

Disposición adicional décimo primera. Acoso moral y sexual.- Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto

de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo.

Asimismo, se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Dentro del derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con la debida dignidad está el evitar conductas que supongan el acoso tanto de naturaleza sexual o moral en el trabajo.

A tal efecto, las empresas, al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Así mismo, junto con los representantes legales de los trabajadores, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante la empresa. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores, si así lo solicitase el trabajador o trabajadora afectada, pudiendo ser canalizadas estas quejas a través de tales representantes.

En el expediente informativo que se abra encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad, en su caso, de los mismos, para lo que se articularan medidas a tal efecto, quedando así la empresa exonerada de cualquier posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

En el expediente informativo tendrán audiencia todos los interesados, y se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse procedentes a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que será sustanciado en el más breve plazo posible, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva a fin de evitar que ello afecte a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión paritaria del Convenio queda facultada para adecuar esta disposición a la normativa, tanto legal como convencional, que sobrevenga en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Disposición adicional décimo segunda. Violencia de género.- En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la ley establece, deberán acreditar tal situación ante la empresa en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las empresas, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada ley a propuesta de ésta y que son, entre otros:

a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado d), del artículo 52, del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional décimo tercera. Drogodependencias.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que en el seno de la Comisión paritaria se tratarán las consecuencias del alcoholismo y demás drogadicciones en el desempeño profesional y sus consecuencias disciplinarias, al objeto de determinar medidas paliativas y fijando criterios en conceptos de habitualidad y repercusión en la asistencia y realización del trabajo.

Disposición adicional décimo cuarta. Nuevas categorías profesionales.- La Comisión paritaria del Convenio procederá a adecuar los anexos II y II bis del convenio colectivo a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería, durante el primer trimestre del año 2010.

Anexo I

Establecimientos afectados por el convenio colectivo clasificados por grupos salariales a efectos retributivos ámbito de aplicación funcional:

1. Establecimientos de hospedaje, que comprenden a hoteles, hoteles-apartamentos, hostales, pensiones, apartamentos turísticos, albergues, balnearios, campings, alojamientos rurales y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general.

2. Establecimientos de restauración, que comprenden a restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, incluidos los comedores escolares, de comida rápida, y todos aquellos establecimientos que presten servicios de restauración.

3. Establecimientos de diversión y esparcimiento que comprenden a salas de fiesta, discotecas, tablaos y similares, cafés-teatros, pubs o similares, karaokes, salones de recreativos, boleras y billares.

4. Varios, que comprenden a cafeterías, bares, chocolaterías heladerías, y similares.

A Efectos retributivos:

Grupo A:

Hoteles y hoteles-apartamentos de cuatro y cinco estrellas.

Campings y apartamentos turísticos de lujo.

Restaurantes de cuatro y cinco tenedores.

Salas de fiesta.

Cafeterías de especial y primera.

Grupo B:

Hoteles y hoteles-apartamentos, de tres estrellas.

Campings y apartamentos turísticos de primera.

Restaurantes de tres tenedores.

Discotecas, tablaos o similares, cafés-teatro, pubs o similares, karaokes.

Cafeterías de segunda.

Grupo C:

Hoteles, hoteles-apartamento y hostales de dos y una estrellas.

Campings y apartamentos turísticos de segunda.

Pensiones.

Restaurantes de dos y un tenedor.

Establecimientos de «Catering» y «colectividades», incluidos los comedores escolares.

Bares, heladerías, chocolaterías.

Salones recreativos, boleras y billares.

Esta clasificación de establecimientos se realiza en función de la normativa de la Administración Turística Valenciana existente en el momento de la entrada en vigor del Convenio. Si durante la vigencia del mismo se procediera a modificar dicha normativa, la Comisión Paritaria, queda expresamente facultada para realizar la adaptación correspondiente.

Todos los establecimientos que resulten afectados por el presente Convenio y no se hallen literalmente recogidos en este anexo, serán clasificados de acuerdo con la categoría y función de los mismos. La Comisión Paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones clasificatorias necesarias que exijan la adecuación actualizada a las distintas situaciones.

Anexo II

Clasificación de los grupos profesionales, áreas funcionales y categorías incluidas

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA	RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
GRUPO PROFESIONAL I	JEFE/A DE RECEPCIÓN SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN PRIMER/A CONSERJE JEFE/A COMERCIAL
GRUPO PROFESIONAL II	RECEPCIONISTA CONSERJE ADMINISTRATIVO/A RELACIONES PÚBLICAS COMERCIAL
GRUPO PROFESIONAL III	AYUDANTE/A DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA AYUDANTE/A ADMINISTRATIVO TELEFONISTA AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA
GRUPO PROFESIONAL IV	
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA	
COCINA Y ECONOMATO	
GRUPO PROFESIONAL V	JEFE/A DE COCINA JEFE/A DE CATERING SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA
GRUPO PROFESIONAL VI	JEFE/A DE PARTIDA COCINERO/A REPOSTERO/A ENCARGADO/A DE ECONOMATO
GRUPO PROFESIONAL VII	AYUDANTE/A DE ECONOMATO AYUDANTE/A DE COCINA AUXILIAR DE COCINA
GRUPO PROFESIONAL VIII	
ÁREA FUNCIONAL TERCERA	
RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING	
GRUPO PROFESIONAL IX	JEFE/A DE RESTAURANTE JEFE/A DE SALA SEGUNDO/A JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA JEFE/ DE OPERACIONES DE CATERING JEFE/A DE SECTOR
GRUPO PROFESIONAL X	CAMARERO/A BARMAN/BARWOMAN SUMILLER JEFE/A DE SALA DE CATERING SUPERVISOR/A DE CATERING SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES
GRUPO PROFESIONAL XI	AYUDANTE/A DE CAMARERO/A PREPARADOR/A-MONTADOR/A DE CATERING CONDUCTOR/A DE EQUIPO DE CATERING AYUDANTE/A DE EQUIPO DE CATERING
GRUPO PROFESIONAL XII	AUXILIAR DE COLECTIVIDADES AUXILIAR DE PREPARADOR/A-MONTADOR/A DE CA- TERING
ÁREA FUNCIONAL CUARTA	
PISOS Y LIMPIEZA	
GRUPO PROFESIONAL XIII	ENCARGADO/A GENERAL ENCARGADO/A DE SECCIÓN (LENCERÍA) ENCARGADO/A DE SECCIÓN (PISOS). CAMARERO/A DE PISOS AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA
GRUPO PROFESIONAL XIV	
GRUPO PROFESIONAL XV	
ÁREA FUNCIONAL QUINTA	
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	
GRUPO PROFESIONAL XVI	JEFE/A DE SERVICIOS DE CATERING
GRUPO PROFESIONAL XVII	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING: DE FLOTA Y DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS ENCARGADO/A DE SECCIÓN ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING: DE FLOTA Y DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS ANIMADOR/A TURÍSTICO O DE TIEMPO LIBRE AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS MONITOR/A-CUIDADOR/A DE COLECTIVIDADES

Anexo II bis
Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos

NIVEL RETRIBUTIVO	CATEGORÍA PROFESIONAL
1	JEFE/A DE RECEPCIÓN JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN JEFE/A DE COCINA JEFE/A DE RESTAURANTE JEFE/A DE OPERACIONES DE CATERING JEFE/A DE SERVICIOS DE CATERING
1A	JEFE/A COMERCIAL PRIMER/A CONSERJE SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA JEFE/A DE CATERING JEFE/A DE SALA SEGUNDO/A JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA JEFE/A DE SALA DE CATERING ENCARGADO/A GENERAL (ÁREA CUARTA) ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

NIVEL RETRIBUTIVO	CATEGORÍA PROFESIONAL
2	SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN JEFE/A DE PARTIDA ENCARGADO/A DE ECONOMATO JEFE/A DE SECTOR BARMAN/BARWOMAN SUPERVISOR/A DE CATERING SUPERVISOR/A DE COLECTIVIDADES ENCARGADO/A DE SECCIÓN (LENCERÍA) ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING: DE FLOTA Y DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS
2A	RECEPCIONISTA CONSERJE ADMINISTRATIVO/A RELACIONES PÚBLICAS COMERCIAL COCINERO/A REPOSTERO/A CAMARERO/A SUMILLER CONDUCTOR/A DE EQUIPO DE CATERING ENCARGADO/A DE SECCIÓN (PISOS) ENCARGADO/A DE SECCIÓN (ÁREA QUINTA) ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES (*) ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING: DE FLOTA Y DE INSTALACIONES Y EDIFICIOS (**) ANIMADOR/A TURÍSTICO O DE TIEMPO LIBRE (*) EN EL III ALEH SE INCLUYEN LOS TRABAJOS ESPECÍFICOS DE PROFESIONES COMPLEMENTARIAS A LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA; POR EJEMPLO: TÉCNICO/A DE PREVENCIÓN, FISIOTERAPEUTA, ATS/DUE, TÉCNICO/A SUPERIOR DE DIETÉTICA Y RESTO DE PROFESIONES COMPLEMENTARIAS, INCLUIDAS LAS DE TURISMO ACTIVO, QUE EXIJAN LA OBTENCIÓN DE TÍTULOS, DIPLOMATURAS O LICENCIATURAS. (**) INCLUIDOS SALONES RECREATIVOS Y BILLARES.
3	AYUDANTE/A DE RECEPCIÓN Y/O CONSERJERÍA TELEFONISTA AYUDANTE/A ADMINISTRATIVO AYUDANTE/A DE COCINA AYUDANTE/A DE ECONOMATO AYUDANTE/A DE CAMARERO/A PREPARADOR/A-MONTADOR/A DE CATERING AYUDANTE/A DE EQUIPO DE CATERING CAMARERO/A DE PISOS AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA AUXILIAR DE COCINA AUXILIAR DE COLECTIVIDADES AUXILIAR DE PREPARADOR/A-MONTADOR/A DE CATERING AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS (***) MONITOR/ CUIDADOR DE COLECTIVIDADES (***) SEGÚN EL ALEH III, CORRESPONDE A ESTA CATEGORÍA REALIZAR LAS FUNCIONES INCLUIDAS EN LA CATEGORÍA DE ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES SIN POSEER LA TITULACIÓN O CUALIFICACIÓN REQUERIDA.
4	AYUDANTE/A DE CAMARERO/A PREPARADOR/A-MONTADOR/A DE CATERING CONDUCTOR/A DE EQUIPO DE CATERING AYUDANTE/A DE EQUIPO DE CATERING AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA AUXILIAR DE COCINA AUXILIAR DE COLECTIVIDADES AUXILIAR DE PREPARADOR/A-MONTADOR/A DE CATERING AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS (***) MONITOR/ CUIDADOR DE COLECTIVIDADES (***) SEGÚN EL ALEH III, CORRESPONDE A ESTA CATEGORÍA REALIZAR LAS FUNCIONES INCLUIDAS EN LA CATEGORÍA DE ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES SIN POSEER LA TITULACIÓN O CUALIFICACIÓN REQUERIDA.

Anexo III
Tabla de retribuciones
Período del 1 de enero a 31 de diciembre de 2009
Salarios base mensuales (artículo 32)

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	1.264,99	1.203,53	1.095,99
1A	1.182,63	1.120,65	1.042,98
2	1.096,39	1.067,26	1.020,00
2A	1.067,64	1.013,45	958,56
3	985,56	953,96	931,28
4	925,99	925,58	924,89

Contratos para la formación
1º año de contrato: 711,12.
2º año de contrato: 796,25.

Las retribuciones de los trabajadores contratos para la formación antes referidas están calculadas para un tiempo de trabajo efectivo igual al 100 por 100 de la jornada máxima prevista en el presente Convenio. El tiempo de formación teórica que se acuerde, nunca inferior al 15 por ciento.

Tabla cuantía compensación fiestas (artículo 26) -euros por día-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	65,63	62,34	56,64
1A	61,36	58,05	53,90
2	56,88	55,25	52,71
2A	55,40	52,49	49,52
3	51,13	49,38	48,11
4	48,05	47,94	47,77

Tabla cuantía compensación horas extraordinarias (artículo 24) -euros por hora-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	12,95	12,34	11,29
1A	12,15	11,55	10,78
2	11,31	11,01	10,55
2A	11,01	10,50	9,97
3	10,22	9,91	9,69
4	9,64	9,64	9,63

Valor del plus de nocturnidad por hora trabajada (artículo 34)

NIVELES RETRIBUTIVOS	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS		
	A	B	C
1	1,07	1,02	0,93
1.A	1,00	0,95	0,88
2	0,93	0,90	0,87
2.A	0,90	0,86	0,82
3	0,84	0,81	0,79
4	0,79	0,79	0,79

Anexo IV

Llamamiento de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos y comunicación a la oficina de empleo (artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril)

Empresa:

Nombre y apellidos: ... DNI núm.: ...

como: ... de la Empresa: ...

NIF: ... Actividad: ...

Domicilio: ... CCC Empresa: ...

Nombre y domicilio del centro de trabajo:

CCC Centro: ...

A efectos de realizar el llamamiento comunica al trabajador/a:

TRABAJADOR/A: ...

Nombre y apellidos: ... Nº afiliación SS: ...

Fecha nacimiento: ... DNI: ... Domicilio: ...

Que, teniendo Vd. la condición de trabajador/a fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día ... Hasta el día ...

Fecha, esta última, en la que está prevista concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

OBSERVACIONES: ...

...

...

La Empresa El/la trabajador/a

(fecha y firma) Recibí el duplicado (fecha y firma)

Anexo V

Modelo de escrito interrupción de la ejecución del contrato de trabajo de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos

En...

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día ..., quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

La Empresa El/la trabajador/a

Recibí el duplicado

(fecha y firma)

Disposicion final

Disposición final única. Derecho supletorio.- Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

Asimismo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio el III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (III ALEH).

El presente Convenio sucede al anterior y deroga en su integridad a este último y a todos los anteriores, salvo que expresamente se diga lo contrario.

En la ciudad de Benidorm (Alicante), a veintinueve de julio de dos mil nueve.

Alicante, 20 de agosto de 2009.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

0920230

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALICANTE

ANUNCIO DE LICITACIÓN

1.- Entidad adjudicadora.

a) Excmo. Ayuntamiento de Alicante.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación y Patrimonio.

c) Número de expediente: 33/2009.

2.- Objeto del contrato:

a) Descripción del objeto: Servicio de Gestión del Hotel de Entidades de Interés Social.

b) División por lotes y número: no.

c) Lugar de ejecución: Alicante.

d) Plazo de ejecución: dos (2) años, prorrogables, en su caso, por uno más.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

a) Tramitación: ordinaria.

b) Procedimiento: abierto.

c) Forma: varios criterios.

4.- Presupuesto base de licitación: 110.000 euros, IVA no incluido, para los dos años de duración del contrato, a la baja.

5.- Garantía provisional: no se exige.

6.- Obtención de documentación e información:

a) Entidad: Ayuntamiento de Alicante (Servicio de Contratación y Patrimonio).

b) Domicilio: plaza del Ayuntamiento, 1, 3ª planta (entrada por plaza Santísima Faz).

c) Localidad y código postal: Alicante 03002.

d) Teléfono: 965149192.

e) Fax: 965149534.

f) Fecha límite de obtención de documentos e información: hasta el día 28 de septiembre de 2009.

7.- Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación: no se exige.

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: se justificará de conformidad con los medios establecidos en las cláusulas administrativas particulares.

8.- Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: hasta las trece horas del día 29 de septiembre de 2009.

b) Documentación a presentar: la señalada en la cláusula genérica 6.2 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

c) Lugar de presentación:

1. Entidad: Ayuntamiento de Alicante. Secretaría de la Mesa de Contratación.

2. Domicilio: plaza del Ayuntamiento, número 1, 3ª planta, (entrada por plaza Santísima Faz).

3. Localidad y código postal: 03002 Alicante.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: tres meses.

e) Admisión de variantes: no se admitirán.

9.- Apertura de las ofertas:

a) Entidad: Ayuntamiento de Alicante.

b) Domicilio: plaza del Ayuntamiento, número 1.