

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO PROVINCIAL
DE HOSTELERÍA DE CADIZ**

Expediente: 11/01/0124/2021

Fecha: 01/09/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO

Código 11000065011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ (vigencia 1-1-2020 a 31-12-2021) presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 28-07-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 27-07-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 01 de septiembre de 2021. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHÜLZ. Firmado.

**CAPITULO PRIMERO
NORMAS GENERALES**

ART. 1º.- AMBITO TERRITORIAL. - El presente Convenio Colectivo vincula a cuantas empresas y establecimientos incluidos en el ámbito funcional de este Convenio, radiquen o desarrollen sus actividades en la provincia de Cádiz.

ART. 2º.- AMBITO FUNCIONAL. - El presente convenio colectivo afecta y vincula a todas las empresas dedicadas a la hostelería y reguladas por el Acuerdo

Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH), que se encuentran afiliadas a la federación HORECA, de las respectivas asociaciones de Hospedaje, Restaurantes-Cafeterías y Cafés-Bares y Tabernas.

No obstante, lo anterior, por haberse negociado entre la patronal HO.RE.CA. y la Centrales Sindicales CCOO y UGT, cuya capacidad y representación en el Sector se consideran mutuamente como ampliamente mayoritarios, sus normas serán de aplicación a todas las Empresas del Sector, cuando independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, tanto de manera permanente como ocasional esta actividad de Hostelería; si por parte de la Autoridad Laboral no se manifestare impedimento legal.

Las heladerías que expendan bebidas se incluyen en el nomenclador de industrias y actividades de la industria de Hostelería, junto con Cafés-Bares, Cafés, Bares Americanos, Whiskerías, Cervecerías y Chocolaterías. Asimismo, las Residencias Geriátricas (de ancianos) y Asilos de carácter privado se incluyen en el nomenclador de la industria de Hostelería, junto con Hoteles, Hostales, Hoteles-Residencias, Hostales-Residencias, Albergues, Paradores, Hoteles-Apartamentos, Residencias-Apartamentos, etc., siempre que no se trate de establecimientos que presten asistencia sanitaria, caso en el que se excluirán de la aplicación de este Convenio.

Las Heladerías que expendan única y exclusivamente helados y productos lácteos, como tal, no pertenecen a la industria de Hostelería.

ART. 3º.- AMBITO PERSONAL.- Las normas establecidas en este pacto se aplicarán a la totalidad de las personas trabajadoras vinculados con las empresas incluidas en los artículos anteriores, con excepción del personal a que hace mención el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, respectivamente.

A las actividades desarrolladas por las camareras/os de piso, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que preste sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

ART. 4º.- AMBITO TEMPORAL Y PRORROGA.- Este Convenio Colectivo comenzará a surtir sus efectos desde el día 1 de Enero del 2020, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre del 2024, prorrogándose de forma tácita si no mediara denuncia con dos meses de antelación a su vencimiento. La parte que denuncie el mismo, estará obligada a comunicarlo a la otra parte.

El contenido articulado del Convenio se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio que sustituya al presente.

CAPITULO SEGUNDO REGIMEN DE RETRIBUCION

ART. 5º.- SALARIO BASE.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual que, para cada categoría y tipo de establecimiento, se señala en los Anexos del Convenio y que tienen el carácter de mínimas.

Se respetarán todos los acuerdos y pactos salariales de sustitución del sistema de porcentajes de servicio, tanto verbales como escritos, existentes en las empresas.

ART. 6º.- ANTIGÜEDAD.- Se abonará para todas las categorías la cantidad que resulte de aplicar a una base de 550,00 Euros, la siguiente escala:

- Un 4% al cumplirse cinco años de ejercicio efectivo en la empresa.
- Un 8% al cumplirse los diez años.
- Un 12% al cumplirse los quince años.
- Un 16% al cumplirse los veinte años.
- Un 20% al cumplirse los veinticinco años.

La Tabla de antigüedad señalada con anterioridad entrará en vigor a todos los efectos y para todos los trabajadores el día 1 de Enero de 1996, respetándose las cantidades superiores que viniesen cobrando las personas trabajadoras con anterioridad a esa fecha como garantía personal. Estas cantidades tienen carácter de no absorbibles, ni compensables por futuras subidas del Convenio.

ART. 7º.- NOCTURNIDAD.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza tendrá una retribución específica, incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

Se hace constar que, en las tablas salariales para el personal de noche, no se ha establecido ningún salario especial por su condición de nocturno.

A partir del 1 de Enero de 1997, todo el personal que se contrate con carácter de nuevo percibirá este complemento a partir de las 00'00 horas.

Para calcular al valor/hora sobre el que aplicar el incremento pactado en este artículo, se empleará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO BASE X 12}}{\text{HORAS ANUALES}}$$

ART. 8º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas en los Anexos del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente y la garantía personal quien la tuviera.

Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondientes (Julio y Diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad y garantía personal quien tuviere, que será abonada a los trabajadores y trabajadoras antes del día 15 del mes de Octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo escrito entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Quienes no hayan completado un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.

ART. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE.- Se establece para todo el personal de hostelería un Plus de Transporte de 2,54 Euros por día trabajado.

Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el art. 26º. 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. 2/2015 de 23 de Octubre, pero en ningún caso sustituye a cualquier otro plus de locomoción, distancia o kilometraje que hubiera establecido con antelación la empresa.

El citado plus de transporte no se devengará por tanto en las gratificaciones extraordinarias ni en los días que no se trabaje, pero si en aquellos días que, aún siendo festivos, no laborables o de descanso, la persona trabajadora prestará servicios.

En aquellos hoteles que se encuentren situados fuera del casco urbano el plus recogido en el primer párrafo de este artículo será sustituido por otro de la misma naturaleza y condiciones de aplicación, pero con una cuantía de 3,34 Euros por día trabajado.

Esta cantidad podrá ser absorbida o compensada por aquellas otras que con anterioridad se vinieran pagando.

ART. 10º.- ROPA DE TRABAJO.- Las empresas vendrán obligadas a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados y empleadas, o, en caso contrario, a su compensación en metálico. En caso de que la ropa utilizada sea el uniforme clásico de la hostelería nacional y no se facilite por la empresa, sólo abonará por este concepto la cantidad de 21,41 Euros mensuales durante doce meses. En los casos en que la empresa entregue uniformes o ropas, consistirá en dos equipos, uno de verano y otro de invierno de cada año natural, así como, al menos, dos pares de zapatos, debiendo utilizar únicamente tales prendas durante el trabajo.

ART. 11º.- MANUTENCION.- Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, que presten sus servicios en establecimientos en que se sirvan comidas (almuerzo y/o cena), tendrán derecho como complemento salarial en especie, a la manutención. La compensación económica por manutención se eleva a 32,83 Euros, siendo en todo caso potestativa del trabajador o trabajadora la sustitución del complemento en especie por la compensación económica, salvo en Cafeterías, en que la sustitución corresponde decidirla a la empresa.

En los apartamentos y hoteles, que no sirvan comidas, sólo tendrán la obligación al abono en metálico de la manutención, por importe de 32,83 Euros.

ART. 11º. BIS ALOJAMIENTO.- Las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas que realicen actividades de alojamiento, cualquiera que sea la clase de establecimiento, tendrán derecho a la compensación económica por este concepto que se eleva a 6,66 Euros.

ART. 12º.- QUEBRANTO DE MONEDA.- La persona trabajadora que tenga la categoría laboral de Cajero y así este contratado, recibirá en concepto de quebranto, una compensación de 26,18 Euros mensuales. El/la Receptionista que realice funciones de Caja percibirá en concepto de quebranto la misma cantidad antes citada.

ART. 13º.- DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.- Las empresas que no entregaran a sus trabajadores y trabajadoras los útiles y herramientas necesarias para sus trabajos, y fueran propiedad de éstos, abonarán en compensación por su desgaste la cantidad de 32,73 Euros trimestrales.

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

Las empresas se comprometen a contratar para este tipo de servicios a personas trabajadoras en paro, registrados en la Oficina de Empleo e inscritos como Profesionales de Hostelería.

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

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

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

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

Las retribuciones de estos servicios, durante el año 2020 y 2021, se establecen sobre la base de las siguientes Tablas:

- Camareros/as	75,49 Euros.
- Cocineros/as	80,27 Euros.

Estas cantidades serán hasta cuatro horas, a partir de la cuarta en adelante se abonarán a razón de 18,89 Euros/hora.

Servicios extraordinarios de Nochevieja y Cotillón: 47,18 Euros/hora, con un mínimo de 4 horas, y a 18,89 Euros la hora que exceda de los cuatro iniciales.

Las empresas que opten por contratar estos servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal o Empresas de Servicios, deberán comunicarlo, de forma inmediata a la representación legal de las personas trabajadoras del centro para el que se realice esa contratación.

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

ART. 16º.- INCREMENTO SALARIAL. SALARIO MINIMO CONVENIO.- Para los dos primeros de vigencia (2020 y 2021), se mantendrán las tablas salariales y los conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Para los años 2020 y 2021 se fija un Salario Mínimo Convenio de 1.054,53 Euros, excepto para aquellas categorías que tengan establecido un salario específico en este Convenio.

Durante el tercer año de vigencia del presente convenio (2022), los conceptos económicos a 31 de diciembre de 2019, se incrementarán en un 1%, con efectos a 1 de enero de 2022, siendo los que aparecen en anexo del presente Convenio como tabla salarial de 2022.

Para el año 2022 se fija un salario mínimo convenio de 1.065,08 €

Durante el cuarto año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2023), los conceptos económicos del mismo, se incrementarán en un 1,50%.

Durante el quinto año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2024), los conceptos económicos del mismo, se incrementarán en un 2%.

ART. 17º.- CLÁUSULA DE REVISION. - En cada uno de los 3 últimos años (2022, 2023 y 2024 operará una cláusula de revisión en lo que exceda del 2,5%. Esta revisión en lo que exceda del 2,5% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2022 un incremento superior al 2,5%, este exceso se aplicaría teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de 2022 a los sólo efectos de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicaría el incremento del año siguiente.

La cláusula de revisión para el cuarto año (2023) y para el quinto año (2024) operará de la misma manera.

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

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

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

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

CAPITULO TERCERO

JORNADA, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la empresa, que lo establecerá con la información al Comité de empresa o representantes del personal. En el caso de discrepancias entre las partes, se acudirá a lo previsto en la normativa legal de aplicación. No obstante, se podrá acudir a la mediación o al procedimiento de arbitraje establecido en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) siempre que haya acuerdo entre las partes en este sentido.

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

- Horario de trabajo diario.
- Horario de entrada y salida.
- Horario de los turnos.
- Jornada semanal de trabajo.
- Descansos semanales y entre jornadas.

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

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

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

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

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

Control Horario: De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de los

establecido en el artículo 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen escrito del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por períodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma. Este resumen se deberá facilitar a las personas trabajadoras y a la representación social de la empresa

Así mismo, tal y como recoge la propia normativa, la empresa y sus plantillas o representantes sociales podrán negociar de cara a concretar y/o aclarar que no todo el tiempo de permanencia en la empresa indicado por el control horario, es jornada efectiva de trabajo; en tal sentido se podrá especificar qué parte de la jornada recogida en el control horario pueda ser efectiva y cuáles puedan ser tiempo de presencia, descansos, disponibilidad, esperas o similar que no computen como jornada efectiva sin perjuicio de que se pueda recoger íntegramente en el sistema de control todo el tiempo de permanencia en la empresa.

Para facilitar este proceso de diálogo entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras o estas directamente en ausencia de aquellos, la Comisión Paritaria de este convenio trabajará en la elaboración de una Guía que pueda servir a todas las partes como orientación en la aplicación de este artículo.

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

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

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

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

ACLARACION DE LOS SIGNOS:

V.H.O.= Valor Hora Ordinaria.

S.B.= Salario Base.

C.P.T.= Complemento Puesto Trabajo.

C.P.= Complemento Personal.

R.D.= Retribución dominical.

C.V.P.= Complemento Vencimiento Periódico.

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

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

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

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

- A) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.
- B) Adicionarse a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados, y abonándose en tales días el plus de transporte.
- C) Disfrutarlo en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre empresa y trabajador/ra. Durante estos días la persona trabajadora percibirá también el plus de transporte.

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

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

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

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

ART. 24º.- VACACIONES. - Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

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

En el caso de que el trabajador/ra no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará de común acuerdo con los Comités o Delegados/as de Personal el periodo de disfrute y su carácter ininterrumpido o no, pudiendo convenir la división en un máximo de dos periodos.

El trabajador/ra conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas. El inicio del periodo vacacional comenzará, para todos los trabajadores y trabajadoras, una vez disfrutado el descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo una vez disfrutado dicho descanso.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que, a 31 de diciembre de cada año, todas las personas trabajadoras hayan disfrutado las vacaciones que legalmente les correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos trabajadores que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

Los trabajadores/ras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador/ra haya estado en situación de Incapacidad Temporal (Art. 38.3 ET)

Las empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad al personal que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

ART. 25º.- LICENCIAS CON SUELDO. - Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten licencias, sin pérdida de retribuciones, por los siguientes motivos:

- Por matrimonio: 18 días naturales.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres/madres, hijos/as, o nietos/as, hermanos/as, padres/madres y hermanos/as políticos: tres días laborables, o cuatro si el hecho se produce fuera de la Provincia. La licencia no podrá durar más que la hospitalización ni que el reposo domiciliario.
- En caso de tener que asistir a exámenes de Educación Obligatoria Secundaria u otra superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días laborables y siempre justificando su asistencia.
- Traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En caso de enfermedad grave con hospitalización que exceda de los días laborables antes citados, podrá trasladarse el permiso anual a las fechas indicadas.

Las anteriores licencias, en los casos que proceda, se entenderán aplicables a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas y legalizadas

En los supuestos y causas no previstas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Todas licencias retribuidas serán días laborables excepto la licencia de matrimonio.

ART. 26º.- EXCEDENCIA. - 1º.- La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la legislación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el cargo público.

2º.- La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni superior a cinco años. La persona trabajadora podrá, a su vez, solicitar prórroga de la excedencia solicitada, dentro de los límites y plazos establecidos, siempre que lo comunique con la antelación de dos meses dentro del período solicitado.

Este derecho podrá ser ejercitado nuevamente por la misma persona trabajadora si han transcurrido 2 años desde la reincorporación de la anterior excedencia.

3º.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada menor, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. En estos casos de excedencia por maternidad/paternidad, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. 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 empresa.

4º.- Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo. En estos casos de excedencia, se garantiza el reingreso en el puesto de trabajo.

5º.- La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

ART. 27º.- PERMISOS Y LICENCIAS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL LACTANTE. - El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada

completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo, las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, la hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos permisos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización de estos exámenes dentro de la jornada laboral.

La mujer embarazada que ocupase un puesto que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitarán a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.

Si dicho cambio de puesto o función no resultase técnica ni objetivamente posible, se suspenderá el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.
- Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:
 - Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.
 - El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la persona trabajadora va a acumular.
 - El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la persona trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la persona trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia.

CAPITULO CUARTO

ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y ACCION ASISTENCIAL

ART. 28º.- BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA. - En los supuestos de baja, sea por enfermedad o Accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con un 25% de la base de cotización última, desde el primer día.

ART. 29º.- AUXILIO POR VIUEDEDAD. - Toda persona trabajadora que lleve cinco años de servicio en la empresa, que cause Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda/o, hijos/as menores o mayores discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, el importe de una mensualidad de salario y de dos mensualidades en el caso de que lleve el trabajador o trabajadora diez años en la empresa.

ART. 30º.- SEGURO COLECTIVO. - Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un seguro para su personal, asumiendo el coste total de las primas que cubrirán las siguientes contingencias:

Desde el 01/01/2022 hasta el 31/12/2024, los capitales asegurados serán los siguientes:

- 8.569,44 Euros de capital, para el caso de muerte por causas naturales.
- 8.569,44 Euros de capital, para el caso de invalidez permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente y absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, cualquiera que fuera la causa.

- 17.138,87 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente.
- 25.708,30 Euros de capital, para el caso de muerte por accidente de circulación.

No quedarán asegurados los casos de muerte por suicidio, por la práctica de deportes de alto riesgo o por la ingesta de drogas que no hayan sido administradas por prescripción médica.

En los supuestos de no inclusión por la Compañía Aseguradora de alguna de las personas trabajadoras, de todos o algunos de los riesgos asegurados, se comunicarán a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador/ra en la póliza.

ART. 31º.- PREMIO DE NATALIDAD. - Con cargo a la empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutua Laboral y el INSS, se crea un premio de 124,36 Euros por nacimiento de cada hijo/a, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

ART. 32º.- JUBILACION. - En materia de jubilación se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento. La modalidad de Jubilación especial a los 64 años, desaparece a partir del 01/01/2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

ART. 33º.- AYUDA POR ESTUDIOS. - Se abonará por este concepto la cantidad de 9,43 Euros mensuales a todo trabajador/ra que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

CAPITULO QUINTO SALUD LABORAL

ART. 34º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL. - Los/as representantes del personal, junto con los empresarios, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores y trabajadoras que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, tanto la Empresa como el responsable de salud laboral cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas, siendo los alojamientos del personal, confortables y ventilados.

Por ser preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica, las Empresas estarán obligadas a facilitar los medios necesarios para que éstos, anualmente, puedan hacerse una revisión médica completa.

Al amparo de las Disposiciones Legales vigentes se creará una comisión Provincial de Salud en la Hostelería compuesta por 6 miembros, 3 en representación Sindical y 3 de la Patronal. Esta Comisión tendrá como fin coordinar el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral.

La constitución de dicha Comisión se llevará a cabo dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio. Una vez constituida esta Comisión, será ella misma la que determine sus competencias y normas de procedimiento, debiendo promover, junto con la Administración, Campañas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como de Medio Ambiente y de la Formación de los trabajadores en estos aspectos.

CAPITULO SEXTO REPRESENTACIÓN SINDICAL

ART. 35º.- CONDICIONES SINDICALES.

1.- Los trabajadores y trabajadoras, previa comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, podrán autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2.- Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a un sindicato determinado.
- b) La constitución o apoyo por parte del Empresario de un sindicato mediante ayuda de cualquier tipo.
- c) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o actividad sindical.

3.- Durante la vigencia de este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal-81, Acuerdo Nacional de Empleo-82 y Acuerdo Interconfederal-83.

4.- Los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán durante la vigencia de este Convenio de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, con la justificación debida, pudiendo ser acumuladas dichas horas trimestralmente.

En las empresas donde existe más de una o un representante elegido, éstos podrán transferir total o parcialmente su cómputo de horas a uno o varios representantes.

5.- Arequerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos legalmente establecidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores/ras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá al empresario un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Los empresarios efectuarán las antes dichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

CAPITULO SEPTIMO CONTRATACION

ART. 36º.- PERIODO DE PRUEBA. - En este punto se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

ART. 37º.- TRABAJO DE MENORES. - La edad mínima autorizada para trabajo en Hostelería será de 16 años.

Los trabajadores/ras menores de 18 años no podrán, en ningún caso, efectuar horas extraordinarias, realizar trabajos nocturnos, ni ocupar puestos de Departamentos que sean declarados insalubres, nocivos o peligrosos por la Autoridad Laboral.

Cualquier trabajador/ra menor de 18 años que realice trabajo de categoría superior, percibirá el salario del puesto desempeñado.

La jornada de trabajo se distribuirá en 5 días a la semana; la jornada de trabajo será continuada, con interrupción de 30 minutos para la comida.

El trabajador o trabajadora que cumpliera 18 años y no tuviera contrato para la formación, pasará a percibir el salario mínimo Convenio.

El trabajador/ra menor de 18 años sin contrato para la formación percibirá las retribuciones establecidas en las Tablas de Salarios para los mismos.

ART. 38º.- CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD. - Las empresas con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras fijas, estarán obligadas a emplear un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. El reconocimiento del grado de discapacidad se realizará siempre por el órgano competente y conforme a la legislación vigente, según establece el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

ART. 39º.- MODALIDADES CONTRACTUALES. -

A) CONTRATO PARA LA FORMACION: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

El contrato de formación se regirá con las siguientes normas:

1º) Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de Diciembre y Art. 30 del ALEH.

2º) La retribución del trabajador o trabajador contratado para la formación se regula de la siguiente forma:

Contrato de formación 1º año: 747,79 Euros.

2º año: 805,31 Euros.

3º año: 865,69 Euros.

B) CONTRATO EN PRÁCTICAS: Se estará a lo dispuesto en el art. 11.1 del ET y RD Ley 16/2013 de 20 de Diciembre y Art. 29 del ALEH.

La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban las trabajadoras/res contratados para la formación acogidos a este Convenio.

C) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por R.D. Ley 2/2015 de 23 de octubre.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para la persona trabajadora a tiempo pleno de igual función y categoría en cómputo anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferior o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

Los contratos que se realicen bajo esta modalidad deberán realizarse por un mínimo de 4 horas diarias, con excepción de los contratos de duración inferior a 15 días, los contratos de la categoría de repartidor en las empresas que realicen reparto a domicilio y las empresas cuya única actividad sea la comida rápida. Lo dispuesto en este párrafo no afectará, ni invalidará a los contratos de esta naturaleza que se encuentren en vigor a la firma del Convenio.

Horas Complementarias: Sólo se podrán exigir la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado entre empresa y la persona trabajadora. El pacto podrá acordarse al celebrar el contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. Se formalizará necesariamente por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias pactadas en el contrato. En todo caso la suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora en que deberá realizar las horas complementarias con un preaviso de 3 días. Se podrán incluir esas horas complementarias en el cuadrante horario.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; artículo 36.1 y 37 del E.T.

Las partes acuerdan que, de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrán consolidar el 50% de las horas complementarias promedio realizadas cada 3 años.

D) CONTRATO FIJO DISCONTINUO: Tendrán la condición de personal Fijo Discontinuo las trabajadoras y trabajadores contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa que se realicen de manera fija y periódica (fechas ciertas de inicio y finalización de la campaña, art. 12º E.T. y las que no se realicen en fechas ciertas art. 15º E.T.).

Todos y todos los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad. El mismo criterio regirá cuando el empresario acuerde prolongar la actividad del trabajador una vez cumplida la garantía de ocupación de los otros trabajadores de la misma especialidad.

Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Cuando llegada la fecha prevista para la reincorporación, no se produjera ésta.

- Cuando el trabajador/ra se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en la misma especialidad.

En el supuesto de no haber sido llamado, el trabajador podrá dirigirse a la jurisdicción competente a fin de ejercitar demanda de despido.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito, de acuerdo con el R.D. 625/85, de 2 de Abril, en su Artículo 6.5, remitiendo relación de los llamados a la Oficina de Empleo.

Las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en empresas de temporada y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales, y tendrán preferencia respecto a otros/as trabajadores/as contratados/as con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para ocupar el mismo puesto de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores que sean contratados después de haber prestado servicio bajo la modalidad de contrato eventual, durante dos años consecutivos, o dos alternos en un periodo de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventuales, por un plazo de, al menos, seis meses al año, en establecimientos o centros de trabajo de actividades permanente y de, al menos, tres meses en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de personal fijo discontinuo.

Atendiendo a las especiales características del sector y por la potestad que confiere a las partes firmantes de este acuerdo, la redacción dada al art. 12º del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 55/1999 de 29 de Diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, las trabajadoras y trabajadores Fijos Discontinuos cuyos contratos se realizaron entre el 28 de Noviembre de 1998 y el 3 de Marzo del 2001 y que por la regulación que le es de aplicación tienen establecido el límite de 77% de la jornada anual como prestación de trabajo, podrán superar dicho límite hasta situarlo en las mismas condiciones que las establecidas para los fijos discontinuos en la nueva regulación dada a los artículos 12º y 15º del Estatuto de los Trabajadores por el R.D. Ley 5/2001, es decir que podrán tener una duración de un número de días al año inferior al establecido como jornada anual en el art. 21º del presente Convenio. Se entiende perfectamente por las partes firmantes que la modificación introducida se refiere exclusivamente a la jornada.

E) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION: Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, la contratación eventual que se realice mediante el contrato por circunstancias de la producción del Art. 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual, con un mismo trabajador/ra, en más de una ocasión dentro de ese periodo de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos, no podrá superar ese periodo de doce meses.

A efectos previstos en el párrafo anterior el periodo de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación.

En aquellas empresas estacionales o de temporada, la duración de estos contratos, podrá ser de hasta siete meses dentro de un periodo de doce meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima. Se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador/ra continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, fijo ordinario o fijo discontinuo, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos.

ART.40º.- CONTRATO DE RELEVO.- Modalidad contractual regulada en la Ley 12/2001, de 9 de Julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo, en su apartado 6 del art. 12º del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos trabajadores/ras que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, si el derecho es ejercido por el trabajador/ra, las empresas deberán cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo, en las condiciones que el trabajador/ra que se jubile elija.

ART. 41º.- CONTRATACIÓN. - Las empresas afectadas por el presente el Convenio cubrirán preferentemente los puestos de trabajo de sus plantillas con personal fijo o en la modalidad contractual de fijos discontinuos.

A la firma de los contratos de trabajo estará presente la representación legal de las personas trabajadoras, si lo hubiere, quien podrá obtener la copia del contrato si así lo solicitara y sin perjuicio de la copia que le corresponde a la propia persona trabajadora.

Las empresas están obligadas a preavisar por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales, a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de ese preaviso por parte de la empresa dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no ha sido preavisado por la empresa, a razón de un día de salario por día no preavisado, que se abonará con la liquidación que le corresponda.

Se establece, para casos de extinción de contratos temporales, las indemnizaciones siguientes:

- Un día de salario por mes de trabajo para los contratos temporales que sean superior a un año.

- Dos días de salario por mes de servicio para los contratos de hasta un año.

Se excluyen de este sistema indemnizatorio los contratos fijos, fijos discontinuos y los contratos estipulados de hasta un mes.

Las empresas remitirán, para su control, a la Comisión Paritaria, copia de los contratos de formación, en prácticas y a tiempo parcial. En estos contratos de formación, junto con la copia de dicho contrato, debe indicarse qué tipo de formación es la que se va a dar al trabajador/ra. Esta Comisión, a la vista de ello, estudiará la problemática de dicha contratación.

CONTROL DE CONTRATOS: El sistema de control de contratos, a partir de la firma del presente Convenio, se establece del modo que sigue: en las empresas de nueva constitución no existirán límites a los contratos temporales durante un plazo de dos años.

Las empresas con más de dos años en el Sector no podrán celebrar contrataciones temporales que superen el 35%, debiendo mantener un mínimo del 65% del personal con contrato fijo. En las empresas que tengan una plantilla igual o superior a 10 personas trabajadoras, la fracción que iguale o exceda el 0'50% del porcentaje anteriormente indicado equivaldrá a la unidad.

No se incluirán en estos porcentajes aquí establecidos la contratación realizada por interinidad, siempre que se realice con las prescripciones legales, tales como especificación del trabajo sustituido, del sustituto/a, etc....

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

Con el objetivo de facilitar la colocación estable de personas desempleadas y empleadas utilizarán el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo, las empresas podrán acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía capítulo 33º, Orden 21 de Julio de 2005. (BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA 122 de 24 de Junio).

Aunque el contrato mencionado ha sido derogado por el RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resultaría aplicable a aquellos que siguen en vigor.

ART.42º.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.- Apartir de la firma de este texto, se establece una indemnización para cuando la persona trabajadora extinga su contrato de trabajo con una edad comprendida entre los 60 años y antes de cumplir la edad de su jubilación legalmente establecida. Dicha indemnización consistirá en 30 días de salario, si lleva ocho años de servicios en la misma, más otros 30 días de salario por cada cinco años de servicio. Igual indemnización se dará en caso de que la persona trabajadora extinga su contrato por ser declarada en Invalidez Permanente Total o Absoluta con una edad comprendida entre 60 y la edad legalmente establecida de su jubilación.

Esta indemnización no se abonará en los supuestos de baja voluntaria, no recogido en el párrafo anterior, ni de despido, sea cuál sea el motivo de éste (disciplinario, objetivo, expediente de regulación de empleo etc.) y la calificación del mismo (procedente, improcedente, nulo, etc.).

ART. 43º.- NIVELES Y CATEGORÍAS. - Son los que se especifican en los Anexos del presente Convenio.

ART. 44º.- PLURIEMPLEO. - Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de personas trabajadoras no dadas de Alta en la Seguridad Social por estar dados de Alta en otras empresas. Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras de los contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los boletines de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.1.5, del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

ART. 45º.- FINIQUITO. - Las empresas estarán obligadas a facilitar con antelación de, al menos, tres días hábiles a su firma, copia del recibo de finiquito para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de proceder a su firma. Remitiéndose copia del finiquito a la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, podrá exigirse la presencia del Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa antes de proceder a la firma del citado recibo.

En aquellas empresas que no existan representación legal de las personas trabajadoras, el documento de finiquito no tendrá carácter liberatorio en el plazo de cinco días desde la firma de la entrega.

ART. 46º.- CESE VOLUNTARIO. PLAZO DE PREAVISO. - El periodo de preaviso en los ceses voluntarios por las personas trabajadoras, se acuerda de la siguiente forma:

- Quince días para Jefes/as de Recepción, Contable general, Cajero/a, Encargado/a de trabajo, Jefe/a de Cocina, Primer Encargado/a de Bares, Bares americanos y salas de fiestas, como asimismo los Jefes/as de Primera y Segunda categoría en el grupo de Casinos.
- Cuatro días para el resto del personal que no se especifique anteriormente.

El incumplimiento por parte del trabajador/ra de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos, así como los días trabajados hasta la finalización del preaviso señalado.

Sí el trabajador o trabajadora no percibiese su liquidación en su momento, tendrá derecho a que se le abone un diez por ciento de intereses en concepto de demora.

CAPITULO OCTAVO

FORMACION

ART. 47º.- FORMACION PROFESIONAL. - Las facultades, a nivel provincial, que dimanen de los Acuerdos Nacionales de Formación continua vigente suscritos para el sector de Hostelería, se confieren a la Comisión Paritaria de Interpretación

del Convenio Provincial de Hostelería, a quien competirá el seguimiento y control de los cursos que se impartan en esta materia.

La Empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores trabajadoras, los datos del personal que se encuentra realizando prácticas en el centro de trabajo, indicado el tipo de prácticas a realizar y la escuela de formación de procedencia.

CAPITULO NOVENO

ART. 48º.- COMISION PARITARIA. - La Comisión Paritaria y del Convenio, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector, estará compuesta por cuatro representantes patronales y otros tantos representantes de las personas trabajadoras, elegidos todos ellos de entre los componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma.

Son funciones específicas de la Comisión:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidas a las partes.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y de todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.
- 4.- Información y seguimiento en la contratación del Seguro Colectivo y las condiciones en que se pacte, así como las modificaciones que se produzcan, pudiendo tener constancia documental sobre esta cuestión.
- 5.- Seguimiento y control de la formación profesional que sea impartida en la provincia.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

La Comisión Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará Acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La dirección de la Comisión Paritaria a los efectos anteriormente previstos es: Avda. Alcalde Manuel de la Pinta nº 33, Edificio José Luis Kutz, (11011 Cádiz), sede de la Federación Empresarial HO.RE.CA.; Avda. de Andalucía, nº 6 – 1ª planta sede del Sindicato de Servicios de CCOO; Avda. Andalucía, nº 6 – 5ª planta sede del Sindicato de FeSMC de UGT, (11008 Cádiz).

Este órgano se reunirá, como mínimo, una vez al trimestre, con independencia de que, a instancias de alguna de las partes, se reúna en el plazo de 48 horas la Comisión para tratar temas que se estimen urgentes.

Se creará en su seno una Comisión integrada por representantes de HO.RE.CA. y de las organizaciones sindicales CCOO y UGT; con la finalidad de realizar un seguimiento y control de los contratos de trabajo que se efectúen al amparo de las modalidades contractuales establecidas en los artículos 11º - contratos formativos -, y 12º - contratos a tiempo parcial -, del R.D. Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Del análisis de las condiciones que se efectúe por dicha Comisión sobre la utilización por las Empresas de Hostelería del citado tipo de contratación, las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Hostelería se reservan la posibilidad de abordar su regulación y reestructuración de la futura negociación del Convenio Colectivo.

ART. 49º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. - Todas las condiciones económicas o de cualquier otra índole laboral contenidas en este Convenio Colectivo, estimadas en cuanto sea posible en modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieren gozando de ellas.

Las cláusulas de este Convenio Colectivo forman un todo unitario, no pudiendo aplicarse solo parcialmente.

ART. 50º.- NORMAS COMPLEMENTARIAS. - En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general que regula las relaciones laborales que resulten de aplicación, salvo aquellas cuestiones que el presente acuerdo expresamente se remita.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. - HO.RE.CA. se compromete a comunicar a sus asociados que, en la medida de sus posibilidades, intenten mantener y fomentar los puestos de trabajo en el sector.

SEGUNDA. - Independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, este Convenio entrará en vigor el 1º de Enero de 2020, siendo sólo necesario su registro en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

TERCERA. - Las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras garantizarán la igualdad de oportunidad, entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de razas, religión o por cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente nacional, jurisprudencia y directiva comunitaria.

CUARTA. - CLAUSULA DE INAPLICACION. -

En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET. Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgue.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

QUINTA. - Las organizaciones firmantes entienden que la indemnización establecida en el artículo 42º, no tiene carácter de plan de pensiones, y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

SEXTA. - Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de 5 de Noviembre, el RD.1.251/2.001, la Ley 12/2.001 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PLANES DE IGUALDAD

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, debiendo ser éste acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. Igualmente, en aquellas empresas de menos de 50 personas trabajadoras deberán implantarse medidas que contribuyan a la igualdad que deberán ser acordadas con la representación legal de las empresas trabajadoras si la hubiere.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad" en el seno de cada empresa, que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Modelos de contratación
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

Igualmente se creará una "Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad" integrada por las organizaciones firmantes de este convenio donde se hará un seguimiento de lo dispuesto en esta cláusula para lo cual las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán presentar ante esta Comisión en el plazo de un mes desde su aprobación el plan de igualdad y/o cuantas medidas se hayan adoptado para fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres."

ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Las empresas, entidades y sociedades incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral y sexual en el trabajo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros/as de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por todo ello, en el plazo de 3 meses desde la firma de este Convenio se regulará en el seno de la Comisión Paritaria, un modelo de "Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo" de forma las empresas incluidas en el ámbito de este convenio mediante negociación con la RLT y tras un análisis de la problemática concreta implanten el protocolo de acoso adecuado a su actividad de forma que establezca medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones, todo ello con las debidas garantías.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Las partes firmantes del presente convenio, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

SEPTIMA. - Empresas de trabajo Temporal: Los trabajadores/as puestos a disposición de las empresas de Hostelería, tendrán derecho, durante los periodos de prestación de servicio, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente Convenio, calculada por unidad de tiempo y todo ello de conformidad con la Ley 29/1.999, de 16 de Julio, de modificación de la Ley 14/1.994, de 1 de Junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal.

OCTAVA. - En lo referente a la SUBCONTRATACION y la EXTERNALIZACION PRODUCTIVA, que de manera creciente se está estableciendo por las empresas, las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer derechos de información para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, siendo necesario que:

- Se facilite la información por parte de la empresa principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

- Se facilite información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

- Se informe a los trabajadores/ras sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras.

NOVENA. - SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA. -

Los trabajadores y trabajadoras, así como las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, en los conflictos laborales individuales no exceptuados del intento de conciliación-mediación previo a su planteamiento en sede judicial previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), las personas y entidades comprendidas dentro del ámbito personal de afectación del presente convenio deberán solicitar el intento de conciliación/mediación en el Sercla en aquellos asuntos incluidos dentro de su ámbito competencial, recomendándose igualmente por los firmantes del convenio que se solicite igualmente dicha actuación, aun cuando la materia objeto del conflicto se halle exceptuada del citado intento de conciliación-mediación.

ANEXO I

CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS

CATEGORIA A

Hoteles de 5 y 4 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues.
Restaurantes de 5 y 4 tenedores, Catering.
Apartamento 4 llaves.
Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos, Especial.
Tabernas Inglesas, Pubs, Whiskerías, Disco-Pubs, Disco Bar, Piano-bar, etc...
Cervecerías, Especial.
Heladerías, Especial.

Salas de Fiestas, Discotecas y Salones de Té, Tablaos, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...

CATEGORIA B

Hoteles y Hoteles Residencias de 3 estrellas, Alojamientos Rurales, Albergues.
Restaurantes de 3 tenedores, Catering.
Apartamentos 3 llaves.
Cafeterías de 3 y 2 tazas.
Bares, Cafés-Bares, Bares Americanos de 1ª y 2ª.
Tabernas inglesas, Pubs, Whiskerías, Disco-Pubs, Disco – Bar, Piano- Bar, etc...
Cervecerías de 1ª y 2ª.
Heladería de 1ª y 2ª.
Campings de 1ª y 2ª.
Self-Service, Hamburguesería, Pizzerías (restaurantes de 3 tenedores).
Tabernas, Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...

CATEGORIA C

Hoteles de 2 y 1 estrella, Alojamientos Rurales, Albergues.
Hostales de 3, 2 y 1 estrella.
Apartamentos de 2 y 1 llave.
Pensiones.
Residencias de Ancianos y Asilos.
Restaurantes de 2 y 1 tenedores, Catering.
Campings de 3ª.
Cafeterías de 1 taza.
Cervecerías de 3ª y 4ª.
Heladerías de 3ª y 4ª.
Bares, Cafés- Bares Americanos de 3ª y 4ª.
Self-Service, Hamburgueserías, Pizzerías (restaurantes de 2 y 1 tenedor), Chocolatería, Cibercafés, Colectividades...
NOTA: En lo no establecido se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) que esté vigente en cada momento.

ANEXO II

GRUPOS PROFESIONALES

1º GRUPO

Primer/ra Jefe/a de Recepción.
Contable General.
Primer/ra Jefe/a de Comedor.
Jefe/a de Cocina.
Cajero/a General.
Director/ra Comercial/Jefe/a de Ventas.
Gobernante/a.
Jefe/a de Mantenimiento.
Jefe/a de Animación.

2º GRUPO

Segundo/a Jefe/a de Recepción.
Segundo/a Jefe/a de Comedor.
Segundo/a Jefe/a de Cocina.
Primer/ra Conserje de día.
Jefe/a de bares.
1º/1ª Encargado/a de cafeterías.
Jefe/a de Reposteros.
Interventor/ra.

3º GRUPO

Contable.
Jefe/a de Partida.
Jefe/a de Sector.
Encargado/a de Economato y Bodega.
Encargado/a de Almacén de Cafetería.
2º/2ª Encargado/a de cafeterías.
Recepcionista.
Cocinero/a.
Mantenedor/ra.
Jefe/a de Spa
Subgobernante/a.
Encargado/a de Lavandería/Lencería
Comercial
Encargado/a de Reservas
Encargado/a de decoración
Fisioterapeuta titulado/a.

4º GRUPO

Telefonista.
Oficial de Contabilidad.
2ª/2º Conserje de día.
Oficial de Reposteros.
Camarero/a.
Jefe/a de Salas (Discotecas).
Barman.
Primer/ra Encargado/a de Mostrador.
Conserje de Noche.
Dependiente 1ª/1º.
Planchista.
Cajero/a.
Cafetero/ra.
Camarero/a de piso en Residencias de Ancianos.
Animador/ra
Esteticista

Masajista
 Camarera/o de Piso.
 Decorador/ra
 Dietista
 Socorrista
 Jardinero/ra

5º GRUPO

Ayudantes de Recepción (mayor de 21 años).
 Auxiliar Administrativo/a de Oficinas.
 Ayudante de Mantenimiento.
 Vigilante de noche.
 Ayudante de Camareros/as.
 Ayudante de Cocineros/as.
 Ayudante de Reposteros/a.
 Marmitón/na.
 Fregador/a de Platería (En hoteles y restaurantes).
 Portero/a de servicio.
 Mozo/a de equipajes.
 Ayudante de Economato y Bodegas.
 Pinchadiscos.
 Conductor/a.
 Ayudante de Jardinero/ra
 Dependiente/a 2ª/2º.
 Ayudante de Conserje.
 Botones (mayor de 18 años).
 Pinche.
 Personal de Lencería y Lavandería.
 Limpiadores/as.
 Taquilleros/as.
 Auxiliar de Caja.
 Fregadores/as.
 Portero/a recibidor (Discotecas).
 Guarda exterior.
 Ayudante de Cafeterías.
 Repartidor/a de comida elaborada.

ANEXO III
 TABLA SALARIAL 2022
 INCREMENTO 1%

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.287,56	1.181,39	1.116,30
GRUPO 2	1.254,19	1.115,59	1.093,63
GRUPO 3	1.229,69	1.098,05	1.080,51
GRUPO 4	1.198,58	1.084,85	1.065,08
GRUPO 5	1.101,81	1.071,70	1.065,08

Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 886,67 Euros mensuales.
 El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.065,08 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	755,27 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	813,36 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO	865,69 Euros.

OTROS CONCEPTOS SALARIALES QUE SE INCREMENTAN EN EL 1%

PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,57 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,37 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	555,50 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	21,62 Euros/mes.
MANUTENCION	33,16 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	6,73 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	26,44 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	33,06 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	125,60 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	9,53 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	76,24 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	81,07 Euros.
HORA	19,08 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHEVIEJA Y COTILLÓN 47,65 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 19,08 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.

ANEXO IV
 GRUPOS PROFESIONALES ASIMILADOS
 INCREMENTO 2022 - 1%
 CASINOS, SALONES RECREATIVOS, SALONES DE JUEGO,
 SALAS DE BILLAR Y MINIPARQUE INFANTIL.

GRUPOS PROFESIONALES	A	B
JEFE 1ª CASINOS	1.287,58	1.247,13
JEFE 2ª CASINOS	1.254,19	1.225,21
OFICIAL 1ª CASINOS	1.231,86	1.192,35
CONSERJE CASINOS	1.231,86	1.192,35
OFICIAL 2ª CASINOS	1.211,90	1.170,38
ORDENANZA SALON	1.198,58	1.168,22
PORTERO CASINOS	1.198,58	1.168,22
VIGILANTE NOCHE	1.198,58	1.168,22
BOTONES (+18 AÑOS)	1.198,58	1.168,22
TELEFONISTA	1.198,58	1.168,22
JARDINERO	1.198,58	1.168,22
PERSONAL LIMPIEZA	1.080,57	1.065,08
ENCARGADO BILLAR	1.181,06	
MANTENEDOR	1.118,63	
MOZO BILLAR	1.118,63	
DEPENDIENTE	1.118,63	

Los trabajadores menores de 18 años sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 886,67 Euros mensuales.
 A: Especial 1ª y 2ª. B: 3ª y 4ª

Nº 77.706

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS
Y TRABAJADORES AUTONOMOS
CADIZ**

Convenio o Acuerdo: CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CADIZ
Expediente: 11/01/0025/2023
Fecha: 06/02/2023
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MARIA TERESA LÓPEZ MANZANO
Código 1100065011981.

Visto el texto del Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre revisión salarial para el ejercicio 2022 e incremento salarial para 2023, del convenio colectivo del sector HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, suscrito por las partes el día 23-01-2023 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 24-01-2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial para el ejercicio 2022 e incremento salarial para 2023, del convenio colectivo del sector HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz a 6 de febrero de 2023. El Delegado Territorial. ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁDIZ PARA LA APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE REVISIÓN 2022 E INCREMENTO SALARIAL DEL CUARTO AÑO DE VIGENCIA 2023

Por la parte Empresarial:

HO.RE.CA. Alfonso Jiménez Mateo. Jaime Suárez Ocaña

Por la Representación Social:

CCOO:

Titulares

Manuel Montes de Oca Marín (Barrosa Garden). Clemente Martín Sánchez (Ap. Sol Sancti Petri). Josefa Pan Afanador (Hotel Montecastillo). Juana Galván Atienza (Hotel Sherry Park). Miguel Ángel Glez. Bermejo (Hotel Aldiana). M^a Ángeles Martínez Doña (NH Almenara). M^a del Carmen Toro Jiménez (Barrosa Garden). David Forero Ruiz (H Royal Andalus)

Asesores

Maitte López Manzano. Ángel Montalvo Hita

UGT:

Titulares

Rocío Kayser Cordero (Romerijo). Jerónimo Núñez Rodríguez (H Tryp Caleta). Juana Bernal Sánchez (H Duque Nájera). Catalina Guerrero Solino (H Barrosa Park)

Asesores

Matías Agrafojo Martínez. Jesús Martínez Fernández

En la ciudad de Cádiz, siendo las 12,00 horas del día 23 de enero de 2023, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Provincial de Hostelería de Cádiz en los locales de CCOO, actuando en representación de la patronal la Asociación Empresarial HORECA y en representación de los trabajadores/ras, los sindicatos CCOO y UGT, todos ellos representados por las personas al margen referenciadas, que, reconociéndose, mutuamente, como interlocutores válidos, acuerdan:

PRIMERO. - Dar cumplimiento al Art. 17 Cláusula de Revisión, por la que se procede a la aplicación de un 3,2% (exceso de la diferencia entre el 5,7% IPC Real 2022 y el 2,5 %) para la actualización de la base de cálculo de todos los conceptos económicos y salariales vigentes al 31/12/2021. Esta operación no genera atrasos.

SEGUNDO. - Dar cumplimiento al quinto párrafo del Art. 16 Incremento Salarial para el cuarto año de vigencia del Convenio 2023, con la aplicación del 1,5% de incremento, con efectos retroactivos al 01/01/2023, sobre las cuantías resultantes de la Cláusula de Revisión para el año 2022, quedando los importes definitivos detallados a continuación en los Anexos III y IV.

ANEXO III**TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023****REVISION SALARIAL 2022 E INCREMENTO 2023 (3,2% + 1,5%)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
GRUPO 1	1.348,69	1.237,48	1.169,30
GRUPO 2	1.313,73	1.168,56	1.145,56
GRUPO 3	1.288,08	1.150,19	1.131,82
GRUPO 4	1.255,48	1.136,36	1.115,65
GRUPO 5	1.154,13	1.122,58	1.115,65

Trabajadores menores de 18 años, sin contrato de aprendizaje, sea cual sea el establecimiento al que pertenezcan, percibirán 928,77 Euros mensuales.

El Salario Mínimo de Convenio para este año ascenderá a la cantidad de 1.115,65 Euros mensuales.

RETRIBUCIONES CONTRATO PARA LA FORMACION

CONTRATO DE FORMACION 1º AÑO:	791,13 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 2º AÑO:	851,98 Euros.
CONTRATO DE FORMACION 3º AÑO	906,79 Euros.

RESTO CONCEPTOS SALARIALES

PLUS TRANSPORTE GENERAL	2,69 Euros/día trabajo.
PLUS TRANSPORTE FUERA DEL CASCO URBANO	3,53 Euros/día trabajo.
ANTIGÜEDAD	581,88 Euros/base calculo.
ROPA DE TRABAJO	22,64 Euros/mes.
MANUTENCION	34,73 Euros/mes.
ALOJAMIENTO	7,05 Euros/mes.
QUEBRANTO DE MONEDA	27,70 Euros/mes.
DESGASTE DE UTILES Y HERRAMIENTAS	34,63 Euros/trimestrales.
PREMIO DE NATALIDAD	131,56 Euros/nacimiento.
AYUDA ESTUDIOS	9,98 Euros/mes.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

CAMAREROS/AS (Hasta 4 horas)	79,86 Euros.
COCINEROS/AS (Hasta 4 horas)	84,91 Euros.
HORA	19,99 Euros.

SERVICIO EXTRAORDINARIO DE NOCHE VIEJA Y COTILLÓN 49,91 EUROS/HORA, CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS Y A 19,99 EUROS/HORA, LAS QUE EXCEDAN DE LAS 4 INICIALES.