

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE
PARA EL AÑO 2010

INDICE

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1º. Ámbito de aplicación
- Artículo 2º. Vigencia y duración
- Artículo 3º. Comisión de arbitraje
- Artículo 4º. Absorción de mejoras
- Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas
- Artículo 6º. Derecho supletorio

CAPITULO II. CONTRATACION

- Artículo 7º. Contrato de formación
- Artículo 8º. Contrato en prácticas
- Artículo 9º. Contrato eventual
- Artículo 10º. Contrato para Servicios Extraordinarios
- Artículo 11º. Dimisión del trabajador
- Artículo 12º. Empleo
- Artículo 13º. Periodo de prueba
- Artículo 14º. Jubilación anticipada
- Artículo 15º. Provisión de vacantes
- Artículo 16º. Estructuración de Plantillas

CAPITULO III. JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES

- Artículo 17º. Jornada laboral
- Artículo 18º. Vacaciones
- Artículo 19º. Licencias
- Artículo 20º. Excedencias
- Artículo 21º. Trabajo en festivos

CAPITULO IV. RETRIBUCIONES

- Artículo 22º. Efectos económicos
- Artículo 23º. Cláusula de revisión
- Artículo 24º. Salario base
- Artículo 25º. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 26º. Plus de locomoción
- Artículo 27º. Prolongación de jornada
- Artículo 28º. Trabajo nocturno
- Artículo 29º. Horas extraordinarias
- Artículo 30º. Trabajo a porcentaje
- Artículo 31º. Bolsa de vacaciones
- Artículo 32º. Antigüedad
- Artículo 33º. Ropa de trabajo y herramientas
- Artículo 34º. Mantenimiento y limpieza de vestuario
- Artículo 35º. Permisos retribuidos especiales

CAPITULO V. PRESTACIONES SOCIALES

- Artículo 36º. Seguridad social

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES

- Artículo 37º. Cuota sindical
- Artículo 38º. Horas sindicales
- Artículo 39º. Comisión provincial de prevención de riesgos laborales para el sector de hostelería

CAPITULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40º.	Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras
Artículo 41º.	Graduación de las faltas
Artículo 42º.	Procedimiento sancionador
Artículo 43º.	Faltas leves
Artículo 44º.	Faltas graves
Artículo 45º.	Faltas muy graves
Artículo 46º.	Clases de sanciones
Artículo 47º.	Prescripción

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.	Claúsula de inaplicación salarial.
Segunda.	ASEC
Tercera.	Subrogación en Colectividades
Cuarta.	Salud Laboral
Quinta.	Ley de Igualdad

CLASES DE ESTABLECIMIENTOS

NIVELES RETRIBUTIVOS

TABLA SALARIAL

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito de aplicación.

El presente convenio afecta y obliga:

- a) A todas las empresas incluidos los parques de ocio, (solo las actividades de hostelería), parques infantiles, tanto presentes como futuras, que radicando o desarrollando sus actividades dentro de la provincia de Albacete, estén o deban estar incluidas en Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento.
- b) A todo el personal que preste sus servicios en las empresas anteriormente señaladas, ya sea fijo, eventual o interino, a excepción del comprendido en el apartado 3) del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante lo anterior, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010. Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, éste se prorrogará automáticamente, hasta que sea sustituido por otro.

El convenio quedará automáticamente denunciado en el momento de su publicación en el B.O.P.

El presente Convenio ha sido negociado, por la parte social, por las centrales sindicales CC.OO. y UGT, y por la parte económica, por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Albacete, comprometiéndose ambas partes a iniciar negociaciones cuarenta y cinco días antes de la fecha de caducidad.

Artículo 3º. Comisión de arbitraje.

La Comisión de Arbitraje a la que se refiere el Artículo 85.2 - e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, y otros cuatro de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar a un presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por mayoría simple. Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- e) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en la Disposición Adicional Primera.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como adaptar lo establecido en este Convenio a las modificaciones que durante su vigencia pueda experimentar el Acuerdo Marco.
- h) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASEC, así como, en última instancia, a la autoridad y jurisdicción laboral.

El domicilio social de esta Comisión de Arbitraje será el de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Albacete, sita en la calle Mariana Pineda, Nº 28.

Artículo 4º. Absorción de mejoras.

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedidas a sus trabajadores las empresas con anterioridad a la fecha del Convenio. Así mismo, serán absorbibles los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento, calculadas en cómputo anual.

Artículo 5º. Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que tuvieran concedidas las empresas a sus trabajadores.

Artículo 6º. Derecho supletorio.

En lo no previsto en éste Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o convencionales de aplicación, así como el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y la Ordenanza Laboral en las materias no reguladas por aquel.

CAPITULO II **Contratación y empleo**

Artículo 7º. Contrato de formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas (formación profesional, diplomatura, licenciatura, técnicos medios y superiores). No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

El número de contratos de formación en relación a la plantilla de las empresas tendrán los topes previstos en el R.D. 488/1.998 de 27 de Marzo.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración de la formación teórica inferior al 15% de la jornada máxima prevista en este Convenio.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

La financiación de las acciones formativas se establecerá a través de las distintas políticas activas, y en todo caso, la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional.

Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, por lo que, automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 11.2 h) del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por el R.D. 8/97 de 16 de mayo, los salarios fijados para el contrato de formación serán los siguientes:

- el primer año el 90% del nivel VI
- el segundo año el nivel VI

Estos salarios se fijan para la prestación de servicio a jornada completa, por lo que se reducirán en la proporción dedicada a la formación teórica.

Por modificación del artículo 11-2.i del Estatuto de los Trabajadores, la acción protectora de la Seguridad Social por contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, los trabajadores con contrato formativo se equiparan a lo establecido a la Ley General de la SS.

Artículo 8º. Contrato en prácticas.

Estos contratos tendrán una duración mínima de un año y máxima de dos años, admitiéndose una sola prórroga, no pudiéndose realizar dichos contratos en los niveles V y VI

Los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad percibirán el 70% y el 80% durante el primero y segundo año de vigencia de contrato, respectivamente, tomando como referencia para el cálculo del salario el correspondiente al nivel salarial de la categoría contratada.

Artículo 9º. Contrato eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos eventuales podrán celebrarse por una

duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 10º. Contrato para Servicios Extraordinarios

Se consideran servicios extraordinarios de hostelería aquellos que por las especiales características de la prestación, duración breve, número de comensales o clientes, tales como banquetes, celebraciones sociales, cócteles, refuerzos de fin de semana, etc..., entre otros, no pudieran ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa como plantilla haciendo necesaria la contratación de trabajadores ajenos a la misma, a los solos efectos de prestar tal servicio extraordinario, que queda fuera del trabajo fijo y periódico de la actividad normal de la empresa

La contratación de trabajadores para la prestación de estos servicios extraordinarios, se realizará de forma escrita y bajo la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, dadas sus especiales características.

Artículo 11º. Dimisión del trabajador.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista para el cese. Excepto en el periodo de prueba que será de un día.

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

Artículo 12º. Empleo.

Las empresas vendrán obligadas a cumplir como mínimo el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según lo siguiente.

En empresas de seis trabajadores o más el 60% de fijeza a partir del año 2008.

A los efectos del cómputo práctico un trabajador será siempre igual a la unidad y, en el supuesto de fracción, 0,50 trabajadores o más también tendrán la consideración de unidad.

Para obtener la media anual se tomará como referencia el número de trabajadores existentes al 31 de diciembre del año anterior y se computarán todos los trabajadores fijos y aquellos con contratos de naturaleza temporal superior a un año, incluidos los formativos. Los trabajadores contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados durante el año anterior que sirve como periodo de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de interinidad, ni los trabajadores que realicen los servicios extraordinarios.

Artículo 13º. Periodo de prueba.

Los ingresos de los trabajadores se consideran hechos a título de prueba, cuyo período no podrá exceder en ningún caso de un mes, salvo las contrataciones que se realicen con carácter indefinido que será de dos meses.

Artículo 14º. Jubilación anticipada.

Los trabajadores que se jubilen a los 63 años, la empresa afectada por dicha jubilación se compromete y obliga a contratar un trabajador por seis meses como mínimo, en la categoría que estime conveniente la empresa.

Las empresas y trabajadores afectadas por el presente convenio y, siempre que lo soliciten éstos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio sobre jubilación anticipada a los 64 años, así como, lo previsto en el R.D. 1131/2002 de 31 de octubre para la jubilación parcial y el contrato de relevo, en relación con el artículo 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 166 de la Ley general de la Seguridad Social.

Artículo 15º. Provisión de vacantes.

Con objeto de no restringir puestos de trabajo, las plazas vacantes que se produzcan en las plantillas, a no ser que proceda la amortización reglamentaria, serán cubiertas obligatoriamente por las empresas, bien con personal que ya preste servicios en la misma con la adecuada preparación los cuales tendrían preferencia, o con otros trabajadores. Como es obvio, el trabajador de la empresa que ocupe definitivamente la vacante se considerará ascendido a la nueva categoría, percibiendo los haberes de la misma.

Artículo 16º. Estructuración de Plantillas.

A partir del 1 de enero de 2007 las empresas por centros de trabajo vinculadas al presente convenio se obligan como mínimo a:

Tener por cada tres ayudantes de camarero, un camarero, es decir un 25% (excluyendo del cómputo a los aprendices)

Tener por cada dos ayudantes de cocina, un cocinero, es decir un 33% (excluyendo del cómputo los aprendices)

Estos porcentajes se calcularán para trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a cuatro meses y quince días.

CAPITULO III

Jornada, licencias y vacaciones

Artículo 17º. Jornada laboral.

La jornada anual queda establecida en 1798 horas efectivas de trabajo.

A consecuencia de las reducciones de jornada de años anteriores, los trabajadores disfrutarán de tres días de descanso al año. Previo acuerdo entre empresa y trabajador se pactará la fecha de su disfrute en días de vacaciones o días libres.

Siempre que la jornada diaria de trabajo exceda de las seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso retribuido de veinte minutos para la comida y en la misma cuantía para la cena, siempre que se realicen en el centro de trabajo.

Artículo 18º. Vacaciones.

Todos los trabajadores, sin distinción de categorías ni de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un período de vacaciones al año de 30 días.

Sobre la fecha de disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del ET, no pudiéndose compensar las mismas en metálico, salvo en el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa con anterioridad a la fecha acordada para el disfrute.

El período vacacional a que se hace referencia en el presente artículo se entiende por años de servicios naturales completos de forma que el trabajador que permanezca en la empresa por tiempo inferior a un año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al período trabajado.

Las empresas, junto con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, confeccionarán un calendario para el disfrute de las vacaciones que se hará en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación del Decreto regulador de las fiestas de carácter general, exponiéndose en el tablón de anuncios con una antelación mínima de dos meses, siempre que sea posible dada la fecha de publicación del calendario de fiestas.

El derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas establecido en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal. Se exceptuarán los supuestos en que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

1. Que la I.T. derive de contingencias comunes.
2. Que el alta médica se produzca dentro del año natural.
3. Que existe una planificación previa a la situación de I.T. del calendario de vacaciones.
4. Que exista coincidencia del periodo de vacaciones previamente pactado y la situación de I.T.

Artículo 19º. Licencias.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día si es en la localidad, dos días en la provincia, y tres días en el resto de España.
- c) Por nacimiento o adopción de hijo tres días.
- d) Por fallecimiento de un familiar hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, tres días, y cuatro en el caso de desplazamiento, según a lo establecido en el E.T.

- e) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro en caso de desplazamiento.
- f) Por comunión de hijos, un día.
- g) Por concurrencia a exámenes el tiempo imprescindible.
- h) Por bautizo de hijos un día.
- i) Por cambio de domicilio dos días.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- k) El tiempo necesario e indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica; viniendo los trabajadores obligados a justificar debidamente la asistencia a dicha consulta.
- l) Cuando los cónyuges trabajen, el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de 12 años a cualquier consulta médica, debiéndose justificar por el trabajador.
- m) El tiempo necesario e imprescindible para el examen del carnet de conducir.

A efectos de permisos se tendrán los mismos derechos tanto si existe matrimonio como si se trata de relación de pareja de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

2.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3.- 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.

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 trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 20º. Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La 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 que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador 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 y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si

dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de carácter general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 21º. Trabajo en festivos.

Si por necesidades del servicio se trabajase los festivos, se elegirá para su compensación entre abonarlos junto a la mensualidad o disfrutarlos en descanso ese mismo mes. También podrá, de mutuo acuerdo, acumularlos al período vacacional.

CAPITULO IV **Retribuciones**

Artículo 22º. Efectos económicos.

El incremento salarial será del IPC real de 2010, en todos los conceptos económicos del convenio, y con carácter retroactivo a uno de enero de 2010.

Se acuerda aplicar un incremento a cuenta de un 0,5% sobre las tablas salariales de 2009 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010

Además de dicho incremento se incrementará la cantidad del plus de prolongación de jornada establecido en el artículo 27 en la cantidad de 5,93 euros, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2010.

Artículo 23º. Cláusula de revisión.

Se estará a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 24º. Salario base.

Los salarios aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán los fijados en la Tabla Salarial correspondiente en cada momento.

Artículo 25º. Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias de una mensualidad del salario base más antigüedad cada una de ellas, que serán abonadas durante la primera quincena de julio, segunda quincena de diciembre (imputables cada una de ellas al 1º y 2º semestre del año respectivamente), y la tercera con motivo de la fiesta de cada localidad, proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa desde la feria anterior a la fecha de su devengo, siempre que la fiesta coincida con la feria, pagándose en caso de no coincidencia durante la fiesta local. Esta tercera paga extraordinaria, y dada su peculiar naturaleza, se perderá en caso de no asistir el trabajador a su puesto de trabajo durante el período de fiesta local de forma voluntaria o injustificada, cuando cause baja voluntariamente con menos de treinta días de antelación a la fecha de comienzo de la fiesta local, o si la falta de asistencia durante la misma sea por encontrarse en incapacidad

temporal derivada de enfermedad común, salvo que su baja conlleve intervención quirúrgica y hospitalización o bien tratamiento de inmovilización de miembros, auxilio para la respiración, o sustitución alimentaria por medios químicos. En caso de fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios recibirán la paga en proporción al tiempo trabajado desde la feria anterior.

Artículo 26º. Plus de locomoción.

Para compensar los gastos de locomoción que los trabajadores deban realizar como consecuencia de los desplazamientos al lugar de trabajo, se abonará a los mismos un plus por día efectivo de trabajo, sin distinción de categoría ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial. El importe de este plus será el que se establece en la Tabla Salarial.

Artículo 27º. Prolongación de jornada.

Para compensar los tiempos de entrega de servicios en las empresas, se abonará a todos los trabajadores, sin distinción de categoría ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial, un plus mensual en concepto de prolongación de jornada, cuya cantidad cotizará a la seguridad social. Y cuyo importe será el que se establece en la Tabla Salarial.

Dicho período de prolongación de jornada no podrá ser superior al imprescindible, y la cantidad mencionada no se abonará en el período de vacaciones.

Artículo 28º. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 12 horas de la noche y las 6 de la mañana. Las consideradas nocturnas tendrán un incremento del 15% sobre el valor ordinario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza propia del trabajo nocturno.

Artículo 29º. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 45% del valor de la hora ordinaria, pudiéndose compensar en descansos equivalentes al precio de la hora extraordinaria hasta el 50% de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 30º. Trabajo a porcentaje.

Se respetará el percibo del salario de los trabajadores que lo hagan a porcentaje, aplicándose lo establecido en la Ordenanza Laboral.

Artículo 31º. Bolsa de vacaciones.

Todos los trabajadores, sin distinción de categoría, percibirán al comienzo de sus vacaciones, y con independencia del salario correspondiente a dicho período, una cantidad alzada cuyo importe será el que se establece en la Tabla Salarial.

Artículo 32. Complemento personal. Antigüedad.

A la finalidad de fomentar la vinculación del personal con la empresa se establecen aumentos periódicos del salario por tiempo de servicio en la propia empresa.

Dichos aumentos, que no tendrán carácter acumulativo, son de aplicación a todo el personal regido por el presente convenio y tendrán las cuantías siguientes:

- Un 3% sobre el salario garantizado o fijo, al cumplir los 3 años en la empresa.
- Un 8% al cumplir los 6 años.
- Un 16% al cumplir los 9 años.
- Un 26% al cumplir los 14 años.
- Un 38% al cumplir los 19 años.
- Un 45% al cumplir los 24 años.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la empresa.

La antigüedad tiene carácter de complemento personal del salario, conforme al Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33º. Ropa de trabajo y herramientas.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores, obviamente para que éstos la usen dentro de la empresa, toda la ropa, así como uniforme y herramientas que sean exigibles a aquella.

Artículo 34º. Mantenimiento y limpieza de vestuario.

La empresa esta obligada a pagar un plus de limpieza y mantenimiento de ropa, sin distinción de categorías ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial cuyo importe será el que se establece en la Tabla Salarial y que se percibirá por doce mensualidades. La citada entrega económica, tendrá carácter de resarcimiento por lo tanto no tendrá carácter salarial

Artículo 35º. Permisos retribuidos especiales.

Al producirse el cese de un trabajador entre 60 y 65 años de edad que lleve como mínimo quince años de servicio en la empresa, dicho trabajador tendrá derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, de cuatro meses de duración, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Si el trabajador llevara 20 años, se incrementara en mes y medio el permiso retribuido, y un mes mas por cada cinco años que pasen de los veinte.

CAPITULO V **Prestaciones sociales**

Artículo 36º. Seguridad Social.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán con cargo a la empresa una retribución complementaria que unida a la que corresponde percibir de la entidad gestora garantice para el trabajador el 100% de la base reguladora. Dicha remuneración complementaria se percibirá desde el día de la baja y mientras dure la situación de IT.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en los que el trabajador haya sufrido intervención quirúrgica u hospitalización, se abonará a los trabajadores una retribución complementaria que unida a la que corresponde percibir de la entidad gestora garantice para el trabajador el 100% de la base reguladora. Dicha remuneración complementaria se percibirá desde el día de la baja y mientras dure la situación de IT.

En los restantes supuestos de IT se abonará a los trabajadores el 100% de la base reguladora a partir de los 60 días de la baja y durante un año a partir de la misma.

Con independencia de lo anterior, las empresas abonarán a los trabajadores las diferencias entre el 60 % y 75% por IT en aquellos supuestos en que el trabajador presente parte de baja y un parte de confirmación de baja al menos.

CAPITULO VI **Derechos sindicales**

Artículo 37º. Cuota sindical.

En las empresas con más de 7 trabajadores se descontará al trabajador la cantidad correspondiente a la cuota sindical, previa petición por escrito de éste.

Artículo 38º. Horas sindicales.

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores 17 horas.
- De 51 a 100 trabajadores 22 horas.
- De 101 a 250 trabajadores 32 horas.
- De 251 a 750 trabajadores 37 horas.
- De 751 en adelante 42 horas.

Para asistir a cursos de formación, debidamente justificados, se podrán acumular las horas de los meses anterior y posterior al acto formativo para el que se utilizan.

Artículo 39º. Comisión provincial de prevención de riesgos laborales para el sector de hostelería.

Esta Comisión evaluará la aplicación de la Ley 31/95, estableciendo un catálogo de riesgos y enfermedades tendentes a facilitar la seguridad y salud del trabajador en el sector, elaborando las políticas de prevención que se consideren necesarias por parte de los técnicos en la materia que participen en esta Comisión a petición de las partes firmantes de este Convenio.

Los Delegados de Prevención de las empresas han de contar con la formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos Delegados contarán con un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

CAPITULO VII **Régimen disciplinario laboral**

Artículo 40º. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 41º. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 42º. Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 43º. Faltas leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 44º. Faltas graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
9. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
14. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la

empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
18. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
20. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 45º. Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pependencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 46º. Clases de sanciones

1.- La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días
- B) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 2. Despido disciplinario.

2.- El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 47º. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el *dies a quo* de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de éste Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión de Arbitraje del Convenio.

En las empresas donde no exista representación sindical enviarán la comunicación de tal decisión a la Comisión de Arbitraje, siendo ésta la que resuelva dicha situación.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, así mismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión de Arbitraje.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión de Arbitraje del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité Paritario del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Segunda. ASEC.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla la Mancha y el Reglamento que lo desarrolla, publicado en el Diario Oficial de Castilla la Mancha con fecha 23-8-96, ratificada su aplicación en la provincia de Albacete por acuerdo de fecha 18-10-96, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión de Arbitraje de este Convenio queda vinculada en el Comité Paritario Regional a que hace referencia el Título III del ASEC, en su artículo 12.

Tercera. Subrogación en colectividades.

Se estará en lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. (ALEH) vigente en cada momento.

Cuarta. Salud laboral.

a) Las partes firmantes se adhieren al "ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTILLA-LA MANCHA".

b) Comisión Técnica de evaluación de la siniestralidad

Objetivos:

A corto plazo

Analizar las causas de los siniestros de mayor gravedad para establecer un plan de acción específico orientado a eliminarlas.

A medio y largo plazo.

Crear un foro de discusión y consenso entre agentes sociales y administraciones competentes en materia de prevención de riesgos laborales que eleve propuestas concretas a la Comisión Provincial de salud laboral susceptibles de aplicación en su ámbito de competencia o en el ámbito de la comunidad autónoma, a través de su traslado a la Comisión regional.

Componentes:

Los miembros de esta comisión técnica, dado su carácter eminentemente práctico, deben seleccionarse atendiendo a su formación y experiencia en el campo de la prevención de riesgos laborales, con el fin de que su aportación sea de la mayor utilidad para los trabajos a realizar. La composición propuesta es la siguiente:

Dos vocales designado por las centrales sindicales firmantes de este Convenio.

Dos vocales designados por la organización empresarial de Hostelería y Turismo.

Un vocal designado por el servicio de condiciones laborales de la Delegación de la Consejería de Industria y Trabajo en Albacete, que ostentará el cargo de presidente de la comisión.

Un vocal designado por la Inspección de Trabajo de Albacete, que actuará como ponente de los casos a estudiar por la comisión.

Metodología:

La forma de trabajo de esta comisión se basará en la metodología del caso ("role playing"), donde partiendo de una presentación de uno o más casos de accidentes laborales similares por parte de la Inspección de Trabajo, los miembros de la comisión analizarán sus causas y propondrán una batería de medidas para evitar que se vuelvan a producir.

En función del alcance, la priorización de las distintas medidas y el coste de desarrollar cada una de ellas, se elaborará un plan de acción, que se elevará a la Comisión Provincial de Salud Laboral, para su aprobación y búsqueda de la financiación necesaria.

En primera instancia y salvo en disposición en otro sentido de la Comisión Provincial, los gabinetes de prevención que mantienen los agentes sociales serán los encargados de llevar a cabo la ejecución de las distintas medidas propuestas.

El objetivo debe ser que a la finalización de la vigencia del presente convenio se haya reducido substancialmente la accidentalidad en el sector. Se propone la realización de actividades formativas por parte de los trabajadores y empresarios, a fin de poder formar a delegados de prevención en las empresas de hostelería. Así mismo se incidirá en todo lo que esté relacionado con la formación en materia de prevención.

Quinta. Ley de Igualdad

Las partes firmantes acuerdan aplicar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (Ley de Igualdad) estableciendo cláusulas de igualdad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio.

ÁREAS FUNCIONALES Y CATEGORÍAS

NIVEL RET.	PRIMERA Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas. Administración y Gestión	SEGUNDA Cocina y Economato	TERCERA Restaurante, Sala, Bar y Similares. Pista para catering.
I	Jefe/a de recepción Jefe/a de administración Jefe/a comercial	Jefe/a de cocina Jefe/a de catering	Jefe/a de restaurante o sala
II	2º/2ª Jefe/a de recepción	2º/2ª Jefe/a de cocina	2º/2ª Jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de operaciones de catering Gerente de centro
III	Primer/a Conserje Relaciones Públicas Técnico de prevención de riesgos laborales Comercial	Jefe/a de partida Encargado de economato	Jefe/a de sector Jefe/a de sala de catering Supervisor/a (de colectividades, de catering, de restauración moderna) Monitor/a o Cuidador/a de Colectividades Conductor/a de equipo catering Preparador/a montador/a catering Preparador/a de restauración moderna
IV	Recepcionista Conserje Administrativo/a	Cocinero/a Repostero/a	Camarero/a Barman/Barwoman Sumiller/a
V	Telefonista		Ayudante de equipo catering
VI	Ayudantes y Auxiliares	Ayudantes y Auxiliares	Ayudantes y Auxiliares

ÁREAS FUNCIONALES Y CATEGORÍAS

CUARTA	QUINTA	SEXTA	NIVEL RET.
Servicio de pisos y limpieza	Servicio de mantenimiento y servicios auxiliares	Servicios complementarios	
Encargado/a general	Jefe/a de servicios de catering Encargado/a de mantenimiento y servicios Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos (de catering, de flota, de instalaciones y edificios)	Responsable de servicio Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en ciencias de la salud)	II
Encargado/a de sección	Encargado/a de sección		III
	Especialista de mantenimiento y servicios Especialista de mantenimiento y servicios técnicos (de catering, de flota, de instalaciones y edificios)	Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	IV
Camarero/a de pisos			V
Auxiliares	Auxiliares	Auxiliares	VI

ESTABLECIMIENTOS**ESTABLECIMIENTOS DEL
ANEXO I****ESTABLECIMIENTOS DEL
ANEXO II**

Catering, Colectividades y demás centros de trabajo de titularidad pública cuya explotación de servicios es adjudicada por concurso público	
Hoteles de 4 y 5 estrellas	Hoteles de 1, 2 y 3 estrellas
	Hostales de 1, 2 y 3 estrellas
	Aparta-hoteles de 1, 2 y 3 estrellas
	Moteles de 1, 2 y 3 estrellas
	Pensiones de 1, 2 y 3 estrellas
	Fondas, Casas de Huéspedes y Posadas
Apartamentos Turísticos y Campings de lujo y 1ª	Apartamentos Turísticos y Campings de 2ª y 3ª
Restaurantes de 4 y 5 tenedores	Restaurantes de 1, 2 y 3 tenedores
	Casas de comidas y Tabernas
Cafeterías	Cafés-bares, Chocolaterías y Heladerías
Salas de fiestas, Salones de Baile, Discotecas y Tablaos Flamencos	
Billares y Salones de Recreo	

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2010

(con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010)

Aplicación del 0,50% de incremento sobre las tablas de 2009

Salario Base

	Anexo I	Anexo II
Nivel I	1.054,01	1.023,45
Nivel II	997,97	973,50
Nivel III	952,95	931,64
Nivel IV	910,48	873,23
Nivel V	809,33	800,13
Nivel VI	791,28	791,28

Contrato de Formación

2º año	791,28
1er año	712,15

Otros Conceptos

Art. 27º	Prolongación Jornada	37,11	Mensual (11 meses)
Art. 31º	Bolsa Vacaciones	59,04	Anual
Art. 26º	Plus Locomoción	4,06	Día efectivo de trabajo
Art. 34º	Mant. y Limp. Vestuario	41,45	Mensual (12 meses)