

III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo**

Salamanca, 3 de agosto de 2015

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para el sector de COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 31 de julio de 2015 y suscrito con fecha de 29 de julio de 2015, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 3 de agosto de 2015.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, por ausencia, M^a Reyes Gallego López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES DE COMERCIO EN GENERAL DE SALAMANCA Y PROVINCIA. AÑOS 2015-2016

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente Convenio ha sido suscrito por la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS SALMANTINOS DE COMERCIO (AESCO) y las centrales sindicales UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) y COMISIONES OBRERAS (CCOO)

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas radicadas en Salamanca y su Provincia, con independencia de donde tengan su domicilio social.

Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas dedicadas a la venta, mayoristas o minoristas, de artículos de consumo, para los sectores y actividades relacionados a continuación: comercio en general (actividades diversas, alimentación, combustible, madera,



construcción, metal, pesca, vid, droguería, perfumería, herboristería, ortopedia, cereales, legumbres, textil, piel, mayoristas de frutas varias, hortalizas, patatas, plátanos) y cualquier otro sector de comercio carente de Convenio.

Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Artículo 5.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de Enero de 2015 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre del año 2016, salvo en aquellas materias en las que expresamente se pacten distintos periodos de vigencia.

Artículo 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

La denuncia de este Convenio se entenderá automática al 31 de diciembre del año 2016. Transcurridos dos años desde dicha denuncia sin que se haya adoptado un nuevo convenio colectivo, o haya recaído laudo arbitral, éste perderá su vigencia, aplicándose lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en AESCO, Plaza de San Román, número 7, Salamanca, con las siguientes funciones:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.

De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.
- Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

Así mismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.



Artículo 8.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.-

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 10.- EQUIPARACIÓN DE PAREJAS DE HECHO.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador-trabajadora en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador-trabajadora, unido-unida a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual. Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 11.- CALENDARIO LABORAL.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

Artículo 12.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO.

Dejando claramente establecido que, el horario comercial es independiente y distinto del horario laboral, durante la vigencia del presente convenio, se establece una jornada semanal de 39 horas, equivalente en cómputo anual a 1764 horas.

El descanso mínimo diario entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente será de doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso de 20 minutos, este periodo se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si la jornada diaria continuada excediese de 7 horas el descanso será de 30 minutos. En el caso de los menores de dieciocho años, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, el periodo de descanso será de 30 minutos y se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Podrá acumularse el medio día de descanso semanal en ciclos más amplios, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana, previo acuerdo en la fijación de los nuevos días de disfrute entre la Dirección de la Empresa, los trabajadores afectados y sus representantes, allá dónde estos últimos existan.



Reglas excepcionales de jornada:

1.- En relación con el trabajo en domingos y/o festivos de los trabajadores con jornada de lunes a sábado, las empresas afectadas por este Convenio podrán utilizar los servicios de estos trabajadores durante un máximo de catorce de los referidos días al año.

En ningún caso, un trabajador podrá prestar servicios más de dos domingos y/o festivos en un mes.

A tal efecto deberán adoptar el siguiente procedimiento:

- a) Propuesta de apertura al trabajador afectado con, al menos, dos meses de antelación, que exprese la fecha o fechas de apertura, así como el consentimiento individual, voluntario y por escrito del trabajador.
- b) Descanso compensatorio por cada domingo o festivo trabajado, a estos efectos podrán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores pactar lo siguiente:

1.- Descansar en otro día de la semana anterior o posterior al del domingo o festivo trabajado, que no podrá coincidir con festivo.

2.- Ser acumulados a días laborables, en todo o en parte, al periodo de vacaciones anuales.

3.- Ser disfrutados en días laborables, como descanso continuado, en un periodo distinto al de vacaciones.

4.- Ser disfrutados en lo que se denomina comúnmente “puentes”. Por puentes se entiende, el día laborable entre dos días festivos, entre un día festivo y un domingo o el día anterior o posterior a un festivo y domingo contiguos. No podrán coincidir en el disfrute de un puente más del 25% de la plantilla. En el caso de plantillas de 3 o menos trabajadores no podrán coincidir en el disfrute de un puente dos trabajadores a la vez, salvo pacto entre empresa y trabajadores.

Con independencia de las horas trabajadas en domingo o festivo, corresponderá el descanso de un día completo y esa diferencia de horas si la hubiese, será computable como tiempo trabajado a efectos de calcular la jornada máxima prevista en este convenio.

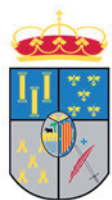
- c) Se establece como compensación económica por cada domingo y/o festivo trabajado, la cantidad de 35,00 euros a partir del 1 de enero de 2014, manteniéndose hasta esa fecha el sistema compensatorio establecido en el convenio anterior.

2.- Los trabajadores contratados con jornada de lunes a domingo que presten servicio cuatro o más días a la semana percibirán un plus compensatorio mensual equivalente al 4% del salario base de su categoría, todo ello a partir del 1 de enero de 2014, manteniéndose hasta esa fecha el sistema compensatorio establecido en el convenio anterior.

El sistema de descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras con jornada de lunes a domingo que presten servicios cuatro o más días a la semana, será, previo acuerdo entre empresa y trabajador, el de un día de descanso una semana, y dos días continuados de descanso la siguiente, siendo computables las horas de trabajo por el periodo de dos semanas, teniendo derecho el trabajador a que el descanso semanal de 2 días consecutivos coincida en sábado y domingo seis semanas al año,

Artículo 13.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas en los supuestos y con la duración que a continuación se establece:



- 1) 19 días naturales en caso de matrimonio.
- 2) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, ampliable a tres si es necesario efectuar desplazamiento fuera de la provincia.
- 4) 3 días naturales por nacimiento de hijo, ampliables a cinco si hubiera lugar a desplazamiento.
- 5) 2 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado, y 4 días naturales si fuere necesario desplazamiento o se tratase de fallecimiento de familiar hasta primer grado o del cónyuge.
- 6) 1 día natural por cambio de domicilio.
- 7) Por concurrencia a exámenes de E.S.O, enseñanzas medias y superiores, supuestos en los que se concederá el tiempo necesario para realizarlos, con un máximo de 3 días consecutivos y 40 horas al año, quedando obligado el trabajador a justificar la concurrencia a los mismos.
- 8) 3 días retribuidos en todos los conceptos por asuntos propios al año.
- 9) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo mediante el correspondiente visado facultativo expedido por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.
- 10) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.
- 11) “Lunes de Aguas”: en la jornada del Lunes de Aguas, se prolongará la jornada de mañana en media hora, con un máximo de cuatro horas de trabajo efectivo y no se trabajará en la jornada de tarde.

En sustitución del Lunes de Aguas, en Béjar será no laborable la tarde de la Romería de la Peña de la Cruz, pudiendo acordarse asimismo, en empresas no ubicadas en la capital, la sustitución de dicha tarde por otra en que la tradición local así lo aconseje.

12) Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos tardes o dos mañanas libres durante el periodo en el que se desarrollen las ferias y fiestas de la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo. La empresa determinará los concretos días en los que cada uno de sus trabajadores ejerza este derecho. En los casos de contrato a tiempo parcial y/o contratos de duración inferior a un año este derecho se ejercerá de manera proporcional al tiempo de trabajo conforme a la siguiente escala:

Hasta 441 horas de trabajo anuales no se disfrutará ninguna tarde o mañana libre

De 442 a 1323 horas de trabajo anuales se disfrutará de una tarde o mañana libre.

A partir de 1324 horas de trabajo anuales se disfrutarán dos tardes o dos mañanas libres.

- 13) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 8 horas anuales con motivo de someterse a tratamientos de reproducción asistida. El resto de las horas empleadas por este motivo se considerará ausencia justificada pero no retribuida, en ambos casos previo aviso y justificación.



- 14) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de 8 horas anuales con motivo de trámites de adopción. El resto de las horas empleadas por este motivo se considerará ausencia justificada pero no retribuida, en ambos casos previo aviso y justificación.

Artículo 14.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

1) Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 12 años o mayores si están discapacitados, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a consultas médicas previo aviso y justificación. Las primeras dieciséis horas serán retribuidas

2) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, cuando por razón de fallecimiento de familiar de tercer o cuarto grado se acuda a su sepelio. Las primeras dos horas serán retribuidas

3) Un día natural por comunión de hijo o nieto

Artículo 15.- VACACIONES.

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio el disfrute retribuido de 26 días laborables. A estos efectos, se considerará no laborables los domingos y los festivos. El trabajador disfrutará, al menos, 18 días laborables de forma ininterrumpida.

En el supuesto de que no exista acuerdo entre empresa y trabajador para el disfrute de su período de vacaciones durante los meses de junio, julio o agosto, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones no podrán comenzar su disfrute en descanso.

No se comenzará el disfrute de las vacaciones, si en el momento de iniciar las mismas, el trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o estuviera hospitalizado.

Cuando un trabajador vaya a iniciar su periodo vacacional, la empresa vendrá obligada a darle un justificante por escrito (sellado y firmado), que acredite el periodo de disfrute de este derecho. Si la empresa no diera ese justificante, se entenderá que el trabajador no ha disfrutado de sus vacaciones, salvo prueba en contrario.

Cuando por la extinción de un contrato, se hayan de abonar las vacaciones pendientes de disfrutar, éstas se abonarán a razón de dos días y medio por mes.

Artículo 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En esta materia se respetarán los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: realización.

c) Horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, puesta a punto y cierre u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento



mientras no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por sectores.

El importe de las horas extraordinarias será el de una hora ordinaria incrementada en el 100%, sin tener en cuenta el plus de antigüedad.

Para realizar el cálculo del valor de las horas extraordinarias, se dividirá el salario bruto anual (todos los conceptos incluidos) por el número de horas anuales de trabajo efectivo, aplicando al resultado los porcentajes establecidos.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ASCENSOS DE CATEGORÍAS

Artículo 17.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Acuerdo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Acuerdo.

Este criterio de valoración no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales, los trabajadores afectados por este Convenio estarán sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Independientemente de lo establecido anteriormente, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

GRUPO PROFESIONAL V.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo: Telefonista, Empaquetador, Mozo, Ayudante de Montaje de Escaparates, Vigilante, Ordenanza, Conserje, Limpiador de 1ª, Limpiador y Ayudante de limpieza.



GRUPO PROFESIONAL IV.

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo profesional: Profesional de Oficio, Auxiliar de Caja de 2ª, Auxiliar de Caja de 1ª, Auxiliar Administrativo, Administrativo, Dependiente de 2ª, Dependiente de 1ª, Autoventista Viajante Comercial, Escaparatista.

GRUPO PROFESIONAL III.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo: Jefe de Sección Mercantil, Cajero, Oficial Administrativo, Jefe de Taller, Encargado de Establecimiento.

GRUPO PROFESIONAL II.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual, interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Categorías incluidas en el presente grupo: Contable, Jefe Sección Administrativa, Encargado General, y Jefe de Almacén.

GRUPO PROFESIONAL I.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa.

Niveles funcionales incluidos en el presente grupo: Director, Jefe de División, Jefe de Personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas.

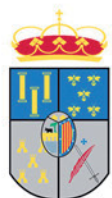
La definición de funciones de los Niveles Funcionales vienen reflejadas en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 18.- ASCENSOS.

A) Del nivel funcional de Dependiente de 2ª se ascenderá al nivel funcional de Dependiente de 1ª de la siguiente forma:

- 1) Por el transcurso de un año de experiencia en el nivel funcional si el trabajador ha efectuado el aprendizaje.
- 2) Por el transcurso de dos años de experiencia en el nivel funcional si el trabajador no acredita la práctica del aprendizaje.

B) Del el nivel funcional de Auxiliar de Caja de 2ª se ascenderá al nivel funcional de Auxiliar de Caja de 1ª por el transcurso de dos años de experiencia en la categoría.



- C) A partir del 1 de enero de 1998, el personal de limpieza se contratará con el nivel funcional de Limpiador, que con dos años de experiencia en el nivel funcional pasará automáticamente al nivel funcional de Limpiador de 1ª, respetándose en cualquier caso las situaciones y condiciones existentes antes de la referida publicación. A estos efectos se seguirá incluyendo en las tablas salariales la categoría de Ayudante de Limpieza.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.- INCREMENTO SALARIAL.

Se establece un incremento salarial para el año 2015 del 0,4 por ciento sobre las tablas salariales del año 2014. Tablas salariales que figuran en el Anexo II.

Se establece un incremento salarial para el año 2016 del 0,4 por ciento sobre las tablas salariales del año 2015. Tablas salariales que figuran en el Anexo II

La cláusula de revisión salarial quedará en suspenso durante la vigencia del convenio.

Artículo 20.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán, cada una de ellas, en una mensualidad completa de los salarios fijados en este Convenio, más la antigüedad, el día laborable inmediatamente anterior al 15 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente.

Salvo acuerdo entre las partes o situaciones previamente consolidadas, los periodos de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

- a) Paga de Julio: de 1 de julio a 30 de Junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de enero a 31 de diciembre

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción a los días trabajados.

Artículo 21.- PAGA DE MARZO.-

La paga extraordinaria de Marzo se abonará a razón de una mensualidad total de los emolumentos que el trabajador percibiese a 31 de diciembre del año anterior, el día laborable inmediatamente anterior al 15 de Marzo.

El periodo de devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior a su abono

Artículo 22.- PLUS DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base, pactado en este convenio por cada cuatrienio generado, pudiendo generar un máximo de dos cuatrienios, equivalente al 10% del salario base que se perciba en cada momento.

No obstante lo anterior los trabajadores consolidarán aquel cuatrienio cuya fecha inicial de devengo sea anterior al 1 de enero de 2014, salvo aquellos trabajadores que por haber ingresado en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1995 hayan alcanzado el límite máximo de cinco cuatrienios, equivalente al 25% del salario base, establecido en el convenio colectivo anterior.



Los cuatrienios se considerarán perfeccionados, en todo caso, el primer día del mes en que se cumpla y por tanto se abonará completo en la nómina de ese mismo mes.

Artículo 23.- PLUS DE RESPONSABILIDAD.

Los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales I, II y III percibirán por su especial responsabilidad y mayor iniciativa en el desempeño de sus cometidos un plus mensual denominado de responsabilidad consistente en un porcentaje a aplicar sobre el salario base establecido en el presente convenio para cada una de las categorías, incluidas en los referidos grupos, de acuerdo con la siguiente escala:

GRUPO PROFESIONAL I : 9 %

GRUPO PROFESIONAL II : 6 %

GRUPO PROFESIONAL III: 3%

Este plus es en todos los casos compensable y absorbible con aquellas mejoras retributivas que los trabajadores destinatarios viniesen percibiendo con anterioridad a su creación.

Artículo 24.- PLUS DE PENOSIDAD.

El personal que trabaje en espacios confinados tales como pozos, canalizaciones, fosos, tuberías o alcantarillas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25 por 100 de su jornada laboral, percibirá un plus del 10 por 100 de su salario base.

Artículo 25.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período 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, se retribuirán incrementándose en un 20 por 100 sobre el salario base hora.

Artículo 26.- DIETAS.

Cuando por razones de trabajo el productor se vea obligado a realizar las comidas principales fuera de su domicilio, percibirá en concepto de dieta la cantidad que figura en el Anexo II (dieta). Si se realizara una de las dos comidas la cantidad a percibir será la que figura en el Anexo II (media dieta).

Con independencia de lo anteriormente expuesto, la Empresa abonará al trabajador la cantidad que éste justifique si tuviera necesidad de pasar la noche fuera de su lugar habitual de residencia.

Artículo 27.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

Los trabajadores que por motivo de su trabajo tengan que utilizar su propio vehículo al servicio de la empresa, percibirán por este gasto, la cantidad de 0,18 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 28.- PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA.

Se establece un plus fijo mensual en la cuantía que figura en el anexo II, por este concepto, para cajeros y autoventistas.



Artículo 29.- PRENDAS DE TRABAJO.

A los trabajadores que presten sus servicios en sectores en los que su actividad precisen la necesidad de buzos, guardapolvos, etc, la Empresa les proporcionará dos unidades al año.

Los trabajadores que por necesidad de imagen en el puesto de trabajo que desarrollan precisen de ropa adecuada, les será ésta facilitada por la Empresa a precio de fábrica.

Artículo 30.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un comercio competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector comercio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua específicos, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de comercio desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en la cuantía que figura en el Anexo II de este convenio.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector comercio participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua específicos en materia de comercio, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir

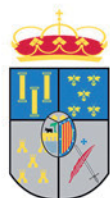
3) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector comercio que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de comercio desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Artículo 31.- LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo.



La empresa estará obligada al ingreso del salario en la cuenta bancaria designada por el trabajador/a cuando éste lo solicite por escrito.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN

Artículo 32.- CONTRATACIÓN.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y a las específicas que marque el presente convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 33.- CONTRATO DE RELEVO.

En defecto de acuerdo entre las partes, la empresa contratará a un trabajador desempleado para sustituir a los trabajadores que teniendo una antigüedad mínima de 6 años en la empresa, se acojan a la jubilación parcial, por reunir los requisitos establecidos legalmente, concertando con la empresa la reducción máxima de la jornada de trabajo y de su salario, establecida en cada momento.

La distribución de la jornada reducida del trabajador jubilado la distribuirá la empresa según sus necesidades, permitiéndose su acumulación en uno o varios periodos al año.

El número de contratos de relevo a suscribir al que se obliga a las empresas será proporcional a su número de trabajadores de acuerdo con la siguiente escala:

PLANTILLA	CONTRATO DE RELEVO
Hasta 10	1
De 11 a 25	2
De 26 a 50	3
De 51 a 100	4
Más de 100	el 5% de la plantilla

El trabajador deberá preavisar a la empresa con tres meses de antelación a la fecha de efectividad prevista para su jubilación.

Artículo 34.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN.

La retribución de este tipo de contratos será del 70% del salario fijado en este Convenio para la categoría objeto de la formación, sea cual fuere el tiempo dedicado a formación, que en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada máxima establecida en Convenio.



Artículo 35.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.

La retribución de los contratos en prácticas será del 85% del salario fijado en este Convenio para la categoría objeto de las prácticas tanto para el primero como para el segundo año de vigencia del contrato.

Artículo 36.- INDEMNIZACIÓN A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos y los de obra o servicio determinado, deberán ser indemnizados a su finalización con 1 día de salario por mes trabajado.

Artículo 37.- FINIQUITO O LIQUIDACIÓN.

La empresa está obligada a dar al trabajador previamente a la finalización del contrato, copia del finiquito o liquidación, que deberá desglosar todos los conceptos por los que se practica el finiquito o liquidación y sus correspondientes cuantías, con el objeto de que el trabajador pueda verificar que dichos conceptos y cuantías son correctos.

Artículo 38.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos para el fomento de la contratación indefinida, de acuerdo a la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 39.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a suscribir a su cargo, en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P., y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros que cubra, con independencia de las legalmente establecidas, las siguientes contingencias y con las cuantías que se indican:

a) Fallecimiento de trabajador en accidente laboral. Se establece una indemnización de 15.000 euros en el año 2013 y 2014 a percibir por los herederos legales del trabajador fallecido que del mismo dependan, y de no existir, por sus herederos legales.

b) Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y, Gran Invalidez derivadas de accidente de trabajo. Se establece una indemnización de 22.000 euros en el año 2013 y 2014 para los trabajadores que sean declarados afectos de una invalidez en esos grados.

Artículo 40.- JUBILACIÓN NO ANTICIPADA DEL TRABAJADOR.

Los trabajadores con más de 15 años de servicio en la misma empresa en el momento de su jubilación no anticipada, disfrutará de un permiso retribuido cuya duración dependerá de la antigüedad en la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

a) Con más de 25 años de servicio: una mensualidad y media.

b) Con más de 20 años de servicio: una mensualidad.



c) Con más de 15 años de servicio: media mensualidad.

En todos los casos, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica. Todo ello sobre los salarios fijados en el presente Convenio.

Artículo 41.- JUBILACIÓN ANTICIPADA DEL TRABAJADOR.

En los casos en los que el trabajador con más de quince años de servicio en la Empresa se jubile (total o parcialmente) durante la vigencia de este Convenio y lo haga de mutuo acuerdo con la empresa, recibirá una indemnización establecida en la siguiente cuantía:

- Por jubilación a los 61 años: 6.012,56 euros
- Por jubilación a los 62 años: 5.052,17 euros
- Por jubilación a los 63 años: 3.929,50 euros
- Por jubilación a los 64 años: 2.814,20 euros
- Por jubilación a los 65 años: 1.684,07 euros

Dichas cantidades tendrán vigencia desde el 1 de enero del año 2013

Deberá solicitarlo el trabajador con un plazo mínimo de dos meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente.

La percepción de esta indemnización será incompatible con la ayuda que se establece en el artículo anterior.

Artículo 42.- COMPLEMENTOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Profesional o Accidente Laboral, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora, desde el primer día hasta el límite de 360 días.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora, desde el cuarto día hasta el límite de 300 días.

Este artículo tendrá efectos desde la fecha de publicación del convenio, manteniéndose hasta esa fecha el sistema compensatorio establecido en el convenio anterior.

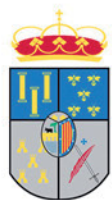
CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43.- FALTAS Y SANCIONES.

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.



Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días las leves, a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.



7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Las denuncias se canalizarán a través de los representantes de los trabajadores.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.



15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. Acoso sexual: es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Existen dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

Chantaje Sexual: cuando quien ejerce el acoso sexual utiliza la negativa o el consentimiento a dicha conducta como base a una decisión que repercute sobre el acceso de una persona al empleo, a la formación profesional, a la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Acoso Ambiental: se produce cuando la persona que ejerce el acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador/a (ofensas verbales, comentarios de tipo sexual, etc.)

Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.^a Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.^a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.^a Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA

Artículo 44.- GARANTÍAS SINDICALES.-

Los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa disfrutarán de los derechos y garantías que les confiere el vigente Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En aquellas Empresas con varios Delegados de Personal, el crédito horario se podrá acumular en la persona de uno o varios de ellos, o, en su caso, entre los miembros del Comité de Empresa.



CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Artículo 45.- COMISIÓN MIXTA SECTORIAL DE FORMACIÓN.

Se crea una Comisión Mixta, formada por tres miembros de cada una de las partes firmantes de este Convenio, con las funciones que señala el artículo 15 del Acuerdo Nacional de Formación continua.

La Comisión Mixta en este ámbito, asume el compromiso de:

Fomentar la formación de los trabajadores en su ámbito de acuerdo con lo establecido en el 3er Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Fomentar la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresarios y trabajadores del sector en la Provincia de Salamanca.

Promover planes agrupados de formación en el ámbito de la Provincia de Salamanca.

Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las Empresas.

Adaptarse a los cambios tecnológicos.

Contribuir a la formación profesional de los trabajadores y empresarios.

CAPÍTULO X

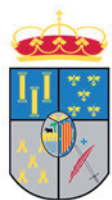
Artículo 46.- SALUD LABORAL

1. Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención.
2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.
3. Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.
4. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 47.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

LACTANCIA: 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. La mujer, por su



propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ser sustituido el ejercicio del derecho de lactancia por la acumulación de 24 días laborables al permiso de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

ANEXO I

FUNCIONES DE CADA NIVEL FUNCIONAL

Telefonista.- Es quien habitualmente atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Empaquetador.- Es quien, dedicado a empaquetar los artículos de objeto de venta al detalle, comprueba las mercancías que se envasan o empaquetan.

Mozo.- Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no necesitan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Vigilante.- Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia, diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Ordenanza.- Es el empleado con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

Conserje.- Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Limpiador de 1ª.- Es el Limpiador con dos años de experiencia en la categoría.

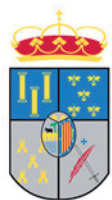
Limpiador.- Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Profesional de Oficio.- Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.

Auxiliar Administrativo.- Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confecciones de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida a los oficiales alcancen un mínimo de ochenta palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

En determinados gremios puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

Administrativo: Es el empleado que dedicándose a tareas administrativas, excluyendo las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, utiliza de forma habitual en el desempeño de sus funciones uno o varios programas informáticos de gestión.



Ayudante de Montaje de Escaparates.- Es el empleado que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

Jefe de Sección.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes. Se asimila a esta categoría a los contables y cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

Jefe de Almacén.- Es el trabajador que está a cargo de un almacén, procediendo a la recepción, al registro de entrada y salida de la mercancía, su distribución a las secciones, a las sucursales, el cumplimiento de pedidos, etc. ; con autoridad directa de los empleados a sus órdenes.

Dependiente de 1ª.- Es el Dependiente de 2ª con dos años de experiencia en la categoría.

Dependiente de 2ª.- Es el empleado que realiza en el establecimiento, la venta de los artículos que comercializa la empresa, orientando al público respecto a las características de los mismos, cuida de buen orden de las mercancías, su recuento, reposición, exhibición en escaparates, etc., y en general realizará todas aquellas actividades necesarias para el mejor desarrollo de la venta, incluyendo la apertura y cierre del establecimiento. Deberá tener conocimientos esenciales de cálculo mercantil.

Auxiliar de Caja de 1ª.- Es el Auxiliar de Caja de 2ª con dos años de experiencia en la categoría.

Auxiliar de Caja de 2ª.- Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Oficial Administrativo.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

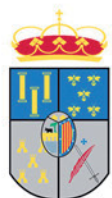
Escaparatista.- Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates o vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Jefe de Taller.- Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

Encargado de establecimiento.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de un establecimiento, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Viajante Autoventista Comercial.- Es el empleado que, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.



Jefe de Sección Administrativa.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los Contables y Cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

Jefe de Compras.- Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

Jefe de Ventas.- Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Encargado General.- Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

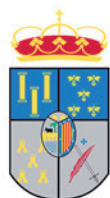
Director.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de División.- Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

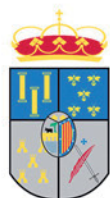
Jefe de Personal.- Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

ANEXO II TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2015

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA	
(Tareas de Dirección, Administración, Contabilidad y Tesorería)	
<u>GRUPO PROFESIONAL I</u>	euros / mes
Director	994,06
Jefe de Personal	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL II</u>	
Jefe de Sección Administrativa	994,06
Contable	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL III</u>	
Oficial Administrativo	994,06
Cajero	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL IV</u>	
Administrativo	975,74
Auxiliar Administrativo	957,38



ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA	
(Tareas de Compra, Venta y Comerciales)	
<u>GRUPO PROFESIONAL I</u>	
Jefe de Compras	994,06
Jefe de Ventas	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL II</u>	
Encargado General	994,06
Jefe de Sucursales	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL III</u>	
Jefe de Sección Mercantil	994,06
Encargado de Establecimiento	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL IV</u>	
Dependiente de 1ª	994,06
Auxiliar de caja de 1ª	957,38
Viajantes, Comerciales y Autoventistas	994,06
Escaparatista	994,06
Dependiente de 2ª	892,59
Auxiliar de caja de 2ª	892,59
ÁREA FUNCIONAL TERCERA	
(Tareas de Almacén, Reparto, Reposición y Auxiliares)	
<u>GRUPO PROFESIONAL II</u>	
Jefe de Almacén	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL III</u>	
Jefe de Taller	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL IV</u>	
Profesional de Oficio	994,06
<u>GRUPO PROFESIONAL V</u>	
Mozo, Vigilante, Ordenanza	957,38
Telefonista, Empaquetador, Conserje,	873,98
Limpiador 1ª, Ayudante de montaje	892,59
Limpiador	812,48
Ayudante de limpieza (contrato con anterioridad al 1 de enero de 1998)	789,78
Dieta	43,40
Media dieta	21,72
Plus quebranto de moneda	34,27
Plus de formación	25,10

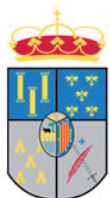


ANEXO II TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2016

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA	
(Tareas de Dirección, Administración, Contabilidad y Tesorería)	
GRUPO PROFESIONAL I	euros / mes
Director	998,04
Jefe de Personal	998,04
GRUPO PROFESIONAL II	
Jefe de Sección Administrativa	998,04
Contable	998,04
GRUPO PROFESIONAL III	
Oficial Administrativo	998,04
Cajero	998,04
GRUPO PROFESIONAL IV	
Administrativo	979,64
Auxiliar Administrativo	961,21
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA	
(Tareas de Compra, Venta y Comerciales)	
GRUPO PROFESIONAL I	
Jefe de Compras	998,04
Jefe de Ventas	998,04
GRUPO PROFESIONAL II	
Encargado General	998,04
Jefe de Sucursales	998,04
GRUPO PROFESIONAL III	
Jefe de Sección Mercantil	998,04
Encargado de Establecimiento	998,04
GRUPO PROFESIONAL IV	
Dependiente de 1ª	998,04
Auxiliar de caja de 1ª	961,21
Viajantes, Comerciales y Autoventistas	998,04
Escaparatista	998,04
Dependiente de 2ª	896,16
Auxiliar de caja de 2ª	896,16
ÁREA FUNCIONAL TERCERA	
(Tareas de Almacén, Reparto, Reposición y Auxiliares)	
GRUPO PROFESIONAL II	
Jefe de Almacén	998,04



<u>GRUPO PROFESIONAL III</u>	
Jefe de Taller	998,04
<u>GRUPO PROFESIONAL IV</u>	
Profesional de Oficio	998,04
<u>GRUPO PROFESIONAL V</u>	
Mozo, Vigilante, Ordenanza	961,21
Telefonista, Empaquetador, Conserje,	877,48
Limpiador 1ª, Ayudante de montaje	896,16
Limpiador	815,73
Ayudante de limpieza (contrato con anterioridad al 1 de enero de 1998)	792,94
Dieta	43,58
Media dieta	21,80
Plus quebranto de moneda	34,40
Plus de formación	25,20




Convenio o Acuerdo: COMERCIO EN GENERAL
Expediente: 37/01/0045/2015
Fecha: 17/01/2014
Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN
Localizador del Trámite: CC54NJ76 (37000105011981)


En Salamanca a 31 de julio de 2015


En relación con el Convenio Colectivo para la actividad de COMERCIO GENERAL, presentado por vía telemática con fecha 31/07/2015, se informa a la autoridad competente que:

Estando de acuerdo en la observación hecha en relación a uso del masculino cuando se refiere a la persona del trabajador tanto en plural como en singular (admitido gramaticalmente) y también en femenino, debemos recoger como un **error de transcripción** queriendo en todo momento referirnos a **ambos sexos (masculino y femenino)** así como en las Tablas Salariales.

Por lo tanto hacemos esta comunicación para su modificación.


Emilio J. Checa Domínguez
Por AIESCO


Juan José Mangas Pérez
Por CC.OO.


Carlos J. Pérez Vicente
Por UGT

JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
FERNANDO MARTIN CABALLERO



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Anuncio.

Salamanca, 13 de diciembre de 2016
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Salamanca, que tuvo entrada por vía telemática el día 12 de agosto de 2016 y suscrito con fecha de 15 de julio de 2016, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, 13 de diciembre de 2016.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.^a Jesús Serrano Laso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE SALAMANCA AÑOS 2016-2019

El presente Convenio ha sido suscrito por la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE SALAMANCA (A.E.H.S.) y las centrales sindicales UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) y COMISIONES OBRERAS (CC.OO.).

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial.- Regirá para todos los centros de trabajo que se encuentren ubicados en Salamanca y su provincia, aun cuando las empresas estuviesen domiciliadas en provincias distintas.

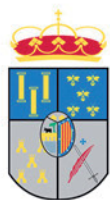
Artículo 2. Ámbito funcional.- El presente convenio regula las condiciones laborales entre las empresas y trabajadores y trabajadoras de la provincia a los que son de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y demás normas complementarias y disposiciones que, en su caso, resulten de aplicación.

Artículo 3. Ámbito personal.- El convenio afectará a todo el personal, tanto fijo como eventual o temporero, empleado en el centro de trabajo de empresas incluidas en el ámbito territorial a excepción de quienes realicen funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, a que se refiere el artículo 1.º 3-C del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia y duración.- El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2016 y concluirá el 31 de diciembre de 2019, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto para aquellos artículos en los que se establezca una vigencia diferente.

Artículo 5. Prórroga.- Extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá automáticamente denunciado cesando la necesidad de mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

CVE: BOP-SA-20161221-001



Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán su vigencia las cláusulas obligacionales del Convenio Colectivo, continuando en vigor su contenido normativo hasta el momento en que las partes suscriban un nuevo Convenio Colectivo.

La parte que solicite la revisión del presente Convenio vendrá obligada a hacer entrega a la otra parte de la plataforma reivindicativa que incluirá los puntos objeto de negociación; dicha plataforma se entregará, en todo caso, con anterioridad al último día del mes de enero siguiente a la expiración del Convenio Colectivo.

Artículo 6. Comisión paritaria.- Se crea una Comisión Paritaria cuyas tareas consistirán en:

- Vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo.
- Interpretar el contenido, seguimiento y alcance de la normativa del presente Convenio.
- Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.
- Cualesquiera otras que tenga atribuidas por la legislación vigente

En los conflictos colectivos, el intento de solución de los desacuerdos laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La Comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos pertenecientes a la Asociación de Empresarios de Hostelería de Salamanca (A.E.H.S.), uno por cada una de las centrales sindicales negociadoras del Convenio (CC.OO. y U.G.T.).

Se establece como dirección de la Comisión paritaria, a efectos del cumplimiento y efectividad de sus funciones, el de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Salamanca, con domicilio en esta capital, Paseo de la Estación 32-38, portal 3, planta baja (37004).

Las reuniones de la comisión Paritaria se deberán convocar con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten, serán por unanimidad. De los acuerdos adoptados se dará traslado por escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Artículo 7. Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.- La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, podrán producirse respecto de las materias, causas y procedimiento señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de la comisión Paritaria, las partes procederán conforme establezca la legislación vigente.

Artículo 8. Principio de no discriminación.- Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil,



edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 9. Equiparación de parejas de hecho.- Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador-trabajadora en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador-trabajadora, unido-unida a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual. Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y CONTRATOS FORMATIVOS.

Artículo 10.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, y respetar el principio de causalidad en la contratación. Durante el último mes de vigencia del presente convenio ambas partes se reunirán para analizar y evaluar los resultados de la aplicación del presente acuerdo y sus repercusiones en el conjunto del sector.

Artículo 11. Forma del contrato.- Todos los contratos de trabajo, sean cuales fueren sus causas, deberán celebrarse por escrito. La falta de este requisito presumirá el carácter indefinido de la relación laboral.

Artículo 12.- Indemnización por contratación temporal.- Todos los contratos temporales deberán ser indemnizados, a su conclusión pactada, con una cantidad equivalente a 12 días de salario por cada año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores de tiempo mencionado y sin que proceda ninguna otra indemnización por el mismo concepto.

La citada indemnización no tendrá efecto cuando se rescinda el contrato de forma unilateral y voluntaria por cualquiera de las partes, en cuyo caso se estará a lo previsto en los Decretos que regulen la citada contratación y demás legislación vigente.

Artículo 13. Contratación de servicios extras.-

A.- Servicios extras de carácter general. Son aquellos que, referidos a eventos tales como bodas, banquetes, primeras comuniones y eventos similares, comienzan con el inicio de evento y concluyen con el servicio a los comensales de café, licores y similares, debiendo recoger el servicio.

La remuneración de estos servicios, que no incluyen la mecánica, durante toda la vigencia del Convenio será de 52,75 euros.

Estas remuneraciones se entienden para este tipo de servicio extra durante toda la vigencia del Convenio, para todas las categorías tanto de trabajadores y trabajadoras como de establecimientos.

B.- Servicios extras a grupos. Son aquellos que, no hallándose incluidos en el apartado anterior, se refieren a la prestación de servicios previamente concertados consistentes en primer plato, segundo plato, postre y, en su caso, café, debiendo recoger el servicio.

La remuneración de estos servicios, que no incluyen la mecánica, durante toda la vigencia del Convenio será de 33,10 euros.

Estas remuneraciones se entienden para este tipo de servicio extra durante toda la vigencia del Convenio, para todas las categorías tanto de trabajadores y trabajadoras como de establecimientos.



C.- Servicios extras de “vino español”, “cocktails”, “lunchs” y similares.

La remuneración de estos servicios durante toda la vigencia del Convenio será de 8,40 euros.

Estas remuneraciones se entienden para este tipo de servicio extra durante toda la vigencia del Convenio, para todas las categorías tanto de trabajadores y trabajadoras como de establecimientos, debiendo ser recogido el servicio.

Artículo 14. Ascensos por formación.- Los trabajadores y trabajadoras que, una vez que estén prestando sus servicios en las empresas, obtengan titulaciones oficiales de grados medio o superior que, estando directamente vinculadas con el puesto de trabajo para el que fueron contratados, supongan una mejora objetiva de sus aptitudes para el desempeño de las funciones propias de su cometido, tendrán preferencia para ascender de categoría profesional dentro de su área funcional.

La obtención de dichas titulaciones no supondrán para el empresario ni la obligación de tener que crear un nuevo puesto de trabajo ni la de sustituir a trabajadores y trabajadoras que ya vinieran desempeñando dichas funciones superiores. Ello no obstante, y para compensar el esfuerzo realizado para adquirir la formación indicada, tendrán derecho a incrementar un tres por ciento su salario base.

Artículo 15. Número de trabajadores y trabajadoras en las categorías de ayudantes.-

Para que una empresa pueda tener contratados trabajadores y trabajadoras con la categoría de ayudante, deberá tener contratados a trabajadores y trabajadoras con la categoría inmediatamente superior en una proporción máxima de dos ayudantes por cada trabajador de categoría superior.

Artículo 16. Contratos eventuales.-

Se establece conferir a los contratos eventuales contemplados en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores (los celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieren) una duración de hasta nueve meses dentro de un periodo de doce meses.

Artículo 17. Contratos formativos.- Los contratos formativos se efectuarán conforme establece el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y demás disposiciones vigentes o que, en su caso, se establezcan para este tipo de contratos.

La retribución de este tipo de contratos será la siguiente:

A.- Contrato en prácticas:

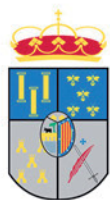
La retribución de este tipo de contrato será del 70% y 80% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario base fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Además percibirán en su integridad los pluses establecidos en el presente Convenio.

B.- Contrato para la Formación.-

La retribución para este tipo de contrato será del 100% del Salario Mínimo Interprofesional. Además percibirán en su integridad los pluses establecidos en el presente Convenio.

Artículo 18. Duración de los períodos de prueba de los contratos.-

a).- El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:



Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo 1 de todas las áreas y grupo 2 del área 5. ^a	Grupos 2 y 3 de las áreas 1. ^a , 2. ^a , 3. ^a y 6. ^a ; grupo 2 del área 4. ^a ; y grupo 3 del área 5. ^a	Grupo 4 de todas las áreas y grupo 3 del área 4. ^a
Por tiempo indefinido fijos y fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

b).- Período de prueba del personal directivo.- En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería vigente en cada momento, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

c).- Nulidad del período de prueba.- Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

d).- Contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial.- En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSO, FIESTAS ABONABLES Y VACACIONES.

Artículo 19. Jornada laboral y calendario laboral.- El total de horas anuales será de 1.790 horas para 2016, de 1788 horas para 2017, de 1786 para 2018 y 1784 horas para 2019. La jornada laboral podrá tener carácter de continuada o partida.

a).- Jornada continuada. Los trabajadores y trabajadoras vinculados por este tipo de jornada, que será de 40 horas semanales, únicamente dispondrán de un descanso de 30 minutos, siendo de jornada de producción, sin que el trabajador abandone el recinto de trabajo.

b).- Jornada partida. Dicha jornada será de 40 horas semanales, pudiendo ser ésta dividida en dos turnos diarios, que tendrán un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas, siendo todas ellas de producción.

c).- Calendario laboral. Antes del día 31 de diciembre de cada año las empresas fijarán de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, allí donde estos existan, el calendario laboral, especificando los cuadros horarios generales con los distintos turnos de trabajo, así como los horarios de entrada y salida, siendo modificable cuando existan necesidades del servicio y mutuo acuerdo entre las partes.



Artículo 20. Descanso semanal.-

a).- Como regla general, todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpido, salvo lo dispuesto en los párrafos siguientes.

El descanso semanal de dos días podrá ser sustituido, a decisión de la empresa, por un día y medio, mediante el abono de un plus de 30 euros mensuales en 2016, de 31 euros en 2017, de 32 euros en 2018 y de 33 euros en 2019, en aquellos centros de trabajo que cuenten con doce o menos trabajadores y trabajadoras.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el criterio que se seguirá para determinar los centros de trabajo en los que se podrá optar por día y medio de descanso será el del promedio mensual de trabajadores y trabajadoras que prestaron sus servicios en el centro de trabajo durante la anualidad anterior, sumando el total anual y dividiéndolo entre doce meses.

Para el cómputo del promedio de plantilla no se tendrán en cuenta los trabajadores y trabajadoras que permanecieron en situación de excedencia o suspensión del contrato de trabajo.

b).- Desde el día uno del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia el sistema de descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que cuenten con doce o menos trabajadores, y cuya empresa opte por el abono del medio día de descanso, será de un día de descanso la primera semana, y de dos días continuados de descanso la siguiente salvo acuerdo entre las partes, siendo computables las horas de trabajo por el período de dos semanas.

De los referidos días de descanso, durante la vigencia del presente Convenio todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a descansar anualmente, al menos, siete domingos junto con el día anterior o posterior a elección de la empresa. Dicho descanso en domingo, no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial cuya jornada se distribuya en tres o menos días de trabajo a la semana y uno de ellos coincida en domingo.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con edad inferior a los 4 años, disfrutarán de un descanso semanal en sábado y domingo en semanas alternas.

Artículo 21. Vacaciones.- Se establece para todos los trabajadores y trabajadoras el disfrute retribuido de 30 días naturales, con la excepción de que las fiestas abonables y no recuperables comprendidas dentro de los días de vacaciones no se darán como disfrutadas

De dichas vacaciones, se disfrutarán al menos 14 días entre el uno de junio y el 31 de octubre, de mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras.

Las vacaciones no podrán comenzar su disfrute en descanso.

Cuando un trabajador o trabajadora vaya a iniciar su periodo vacacional, la empresa vendrá obligada, si así se lo solicitan, a darles un justificante por escrito (sellado y firmado), que acredite el periodo de disfrute de este derecho. Si habiéndole sido solicitado el justificante la empresa no hiciera entrega del mismo, se entenderá que el trabajador o la trabajadora no ha disfrutado de sus vacaciones, salvo prueba en contrario.

En el caso de que los trabajadores y trabajadoras no hayan disfrutado las vacaciones dentro del tiempo legal, la empresa estará obligada a expedir certificación de deuda de vacaciones, antes del 31 de diciembre del mismo año.

En el supuesto del cierre de una empresa durante el mes de vacaciones, la empresa está obligada a comunicárselo con dos meses de antelación, como mínimo, al cierre y el trabajador será remunerado por tal concepto por el promedio del salario real, obtenidos en los tres meses anteriores a su disfrute.



Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en empresas dedicadas a la actividad de comedores escolares, disfrutarán preferentemente sus vacaciones durante los períodos vacacionales establecidos por el calendario escolar vigente en cada momento.

Artículo 22. Festividad de la Patrona.- El día 29 de julio, festividad de la Patrona Santa Marta, tendrá carácter de abonable y no recuperable.

En el supuesto de que dicha fiesta coincida con fiesta local, se dará como fiesta el día anterior de la mencionada, o será abonable y no recuperable.

Artículo 23. Fiestas abonables y no recuperables.- Las fiestas abonables y no recuperables no disfrutadas, en las que el trabajador haya prestado jornada efectiva de trabajo, podrán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras:

a) Ser disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones, en cuyo caso los quince días festivos, anuales, se convertirán en diecinueve.

b) Ser disfrutadas en otro día distinto y acumuladas al descanso semanal.

Las fiestas abonables y no recuperables comprendidas dentro de los días de descanso, no se darán como disfrutadas.

No serán compensadas las fiestas abonables y no recuperables coincidentes con licencias retribuidas ni con la suspensión del contrato por cualquier causa.

Artículo 24. Licencias retribuidas.- El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, tendrá derecho a licencias retribuidas en los supuestos y con la duración que a continuación se establecen:

1. Quince días naturales por matrimonio.

2. Tres días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, si es en la capital de residencia, y de 4 días si hubiera desplazamiento.

3. Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y de segundo grado por consanguinidad; 4 días naturales si se tiene que desplazar dentro de la provincia; 5 días naturales si se tiene que desplazar a otras provincias. Para el resto de familiares la licencia retribuida será conforme establezca la legislación vigente.

4. Por matrimonio de un hijo, hermano, padre o madre del trabajador, 1 día natural si es en la localidad de residencia, 2 días naturales si se tiene que desplazar dentro de la provincia ó 3 días naturales si se tiene que desplazar a otras provincias.

5. Dos días naturales por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y cuatro días naturales si se requiere desplazamiento a otras provincias, del cónyuge, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y de segundo grado por consanguinidad. Para el resto de familiares la licencia retribuida será conforme establezca la legislación vigente.

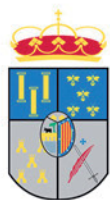
6. Por concurrencia a exámenes, el tiempo necesario para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar la asistencia a dichas pruebas.

7. Un día natural por primera comunión de un hijo.

8. Dos días naturales por cambio de domicilio.

9. El tiempo necesario para asistir a consulta médica en las horas coincidentes con la jornada laboral, quedando el trabajador obligado a justificarlo con el correspondiente parte facultativo.

10. El tiempo necesario para acompañar a consulta médica, en las horas coincidentes con la jornada laboral, a hijos menores de 17 años o mayores discapacitados, así como a ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad mayores de 65 años o discapacitados, justificándolo con el correspondiente parte facultativo.



11.- El tiempo indispensable para acudir a tratamiento de fisioterapia en las horas coincidentes con la jornada laboral, quedando el trabajador o la trabajadora obligados a justificar la necesidad del tratamiento y la asistencia al mismo.

Artículo 25. Días de libre haber no retribuidos.- Las empresas deberán conceder, previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta cinco días como máximo al año, de permiso, sin sueldo, a quien lo solicite con, al menos, una semana de antelación.

Dicho periodo de cinco días podrá ser dividido en dos o tres veces a voluntad del trabajador. En caso de urgente necesidad, la empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.

Artículo 26. Días de libre haber retribuidos.- Las empresas deberán conceder a sus trabajadores y trabajadoras, sin ninguna justificación por parte de estos, y previa notificación a la empresa por escrito con al menos una semana de antelación (salvo los casos de urgente necesidad, en los que el tiempo de preaviso podrá ser inferior), dos días de libre haber retribuidos en todos sus conceptos.

En el caso de personal de comedores escolares los días de libre haber retribuidos se disfrutarán preferentemente en los días no lectivos del calendario escolar de cada año.

Estos días no se podrán acumular a los períodos de vacaciones.

CAPÍTULO IV CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 27. Retribuciones y cláusula de revisión salarial. Retribuciones.-

Para el periodo desde 1 de enero de 2016 a 30 de junio de 2016, permanecerán invariables los salarios mínimos vigentes a fecha 31 de diciembre de 2015.

Desde el 1 de julio de 2016 las tablas de salarios mínimos serán las que figuran como Anexo III de este convenio colectivo, que resultan de aplicar un incremento salarial del 0,9 % a las tablas vigentes a 30 de junio de 2016.

A partir del 1 de enero de 2017 las tablas de salarios mínimos serán las que figuran como Anexo III de este convenio colectivo, que resultan de aplicar un incremento salarial del 0,9 % a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2016.

A partir del 1 de enero de 2018 las tablas de salarios mínimos serán las que figuran como Anexo III de este convenio colectivo, que resultan de aplicar un incremento salarial del 0,9 % a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017.

A partir del 1 de enero de 2019 las tablas de salarios mínimos serán las que figuran como Anexo III de este convenio colectivo, que resultan de aplicar un incremento salarial del 0,9 % a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Cláusula de revisión salarial.- Si la Tasa Anual del P.I.B. (en %) del año 2019 es superior al 3,5% se incrementarán todos los conceptos económicos del año 2019 en un 0,5%, abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.- Tanto la paga de Julio como la de Navidad, tendrá una cuantía equivalente a 30 días de salario que figura en la tabla salarial del Anexo III, para cada categoría profesional, más los aumentos por antigüedad o, en su caso, por complemento "ad personam".

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán conforme a los siguientes periodos: Gratificación extraordinaria de verano: del 1 de julio al 30 de junio.

Gratificación extraordinaria de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias respectivas se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre, sin perjuicio de que la empresa pueda prorratear mensualmente el pago de las mismas previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.



Artículo 29. Plus de Convenio.- Se establece un plus para todos los trabajadores y trabajadoras vinculados por el presente convenio, con las siguientes cuantías:

Para el periodo desde 1 de enero de 2016 a 30 de junio de 2016, permanecerá invariable el plus de Convenio vigente a fecha 31 de diciembre de 2015, es decir, un total de 297,72 € semestral, o 49,62 € mensuales.

Desde el 1 de julio de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016: 300,42 € semestrales, que se abonará en el mes de septiembre, si bien las empresas podrán prorratearla a razón de 50,07 euros en seis mensualidades.

En el año 2017: 606,24 € anuales, cantidad que se abonará en el mes de septiembre, si bien las empresas podrán prorratearla a razón a razón de 50,52 € en doce mensualidades.

En el año 2018: 611,64 € anuales, cantidad que se abonará en el mes de septiembre, si bien las empresas podrán prorratearla a razón a razón de 50,97 € en doce mensualidades.

En el año 2019: 617,16 € anuales, cantidad que se abonará en el mes de Septiembre, si bien las empresas podrán prorratearla a razón a razón de 51,43 € en doce mensualidades

Las empresas deberán cotizar el referido plus a la Seguridad Social.

Artículo 30. Manutención.- Todo trabajador que desarrolle su trabajo durante las horas de comida, tendrá derecho por las empresas a ser mantenido o a una compensación en metálico en las siguientes cuantías:

- Para el periodo desde 1 de enero de 2016 a 30 de junio de 2016, permanecerá invariable el plus de manutención vigente a fecha 31 de diciembre de 2015, por importe de 23,12 € mensuales.

- Desde el 1 de julio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, 23,33 euros mensuales.

- En el año 2017: 23,54 euros mensuales.

- En el año 2018: 23,75 euros mensuales.

- En el año 2019: 23,96 euros mensuales.

Las horas de comida se comprenden:

a) De 13 a 16 horas. b) De 21 a 24 horas.

Artículo 31. Antigüedad o complemento "ad personam" por antigüedad.

1.- Todos los trabajadores y trabajadoras que a fecha 31 de julio de 2013 perciban un complemento personal de antigüedad consolidarán la cuantía de la misma a dicha fecha, la cual quedará definitivamente fijada en su valor. Una vez que cumplan diez años de permanencia en la empresa la cuantía del complemento no podrá ser inferior a 125 € mensuales en el supuesto de trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios a jornada completa calculándose, en otro supuesto, en proporción a la jornada de trabajo. Tal concepto no tendrá carácter de absorbible ni compensable.

2.- Todos los trabajadores y trabajadoras que a 31 de julio de 2013 no perciban complemento personal de antigüedad generarán dicho complemento en el momento en que alcancen una antigüedad en la empresa de diez años. La cuantía definitiva del citado complemento será de 125 € mensuales en el supuesto de trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios a jornada completa, calculándose en otro supuesto en función de la jornada de trabajo. La cuantía del citado complemento quedará definitivamente fijada en su valor. Tal concepto no tendrá carácter de absorbible ni compensable.

3.- Los trabajadores y trabajadoras que sean contratados desde el día 1 de agosto de 2013, percibirán una mensualidad no cotizable en concepto de fidelidad cuando cumplan diez años de



servicio en la empresa, y de otra mensualidad más cuando cumplan quince años. Dichas mensualidades serán calculadas de acuerdo con el salario base vigente en el momento en que se produzcan sus devengos.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad y de las mensualidades en concepto de fidelidad será la de ingreso en la empresa.

Artículo 32. Plus de nocturnidad.-

a.- Trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 00,00 horas y las 8,00 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base hora.

b.- Trabajo nocturno por su propia naturaleza.- A partir de la fecha de publicación del presente Convenio, el trabajo nocturno por su propia naturaleza tendrá un incremento del 15 por ciento sobre el salario base, considerándose como tal aquél en que el trabajador desarrolle, al menos, un tercio de su jornada entre las 00,00 horas y las 8,00 horas.

Artículo 33. Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias, tanto las realizadas en festivos como en días laborables, se retribuirán con un incremento del 80 por 100 sobre el valor de la hora normal, calculada ésta conforme a la legislación vigente.

Artículo 34. Liquidación y pago del salario.- La liquidación y el pago del salario se realizarán puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días de cada mes, no siendo necesario que los trabajadores y trabajadoras plasmen su firma en las nóminas cuando hayan cobrado su trabajo por medio del ingreso en cuenta corriente a tal efecto designada.

CAPÍTULO V

CONCEPTOS EXTRASALARIALES.

Artículo 35. Ropa de trabajo.- Las empresas están obligadas a proporcionar cada año a su personal dos uniformes completos de trabajo en función del puesto que desempeñen en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarlo sólo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral.

Los empresarios suministrarán a su personal las herramientas necesarias para el cumplimiento de su función profesional.

Artículo 36. Plus de Transporte.- Las empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su categoría, como ayuda de gastos de transporte, un plus lineal que tendrá la siguiente cuantía:

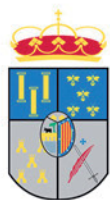
Para el periodo desde 1 de enero de 2016 a 30 de junio de 2016, permanecerá invariable el plus de Transporte vigente a fecha 31 de diciembre de 2015, es decir, 78,13 € mensual o 468,78 € semestral.

Desde el 1 de julio de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016: 472,98 € semestrales, si bien las empresas podrán prorratearla a razón de 78,83 euros en seis mensualidades.

En el año 2017: 954,48 € anuales, si bien las empresas podrán prorratearla a razón de 79,54 € en doce mensualidades.

En el año 2018: 963,12 € anuales, si bien las empresas podrán prorratearla a razón de 80,26 € en doce mensualidades.

En el año 2019: 971,76 € anuales, si bien las empresas podrán prorratearla a razón de 80,98 € en doce mensualidades.



Las referidas cantidades podrán ser abonadas por las empresas en el mes de diciembre o bien ser prorrateadas a lo largo del año a razón de doce mensualidades.

Artículo 37. Igualdad de remuneración por razón de sexo.- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

CAPÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES Y EXCEDENCIAS.

Artículo 38. Reconocimiento médico.- Las empresas afectadas por el presente Convenio y a través de las mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores y trabajadoras que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual de acuerdo con los protocolos de vigilancia de la salud existentes en la empresa.

Artículo 39. Seguro de vida y accidentes.- Las empresas quedan obligadas a tener suscrita una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantice al trabajador las siguientes indemnizaciones:

- Muerte natural: 8.650,00 euros.
- Muerte derivada de accidente de trabajo: 21.627,00 euros.
- Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo: 30.285,00 euros.

En caso de no cumplirse este requisito, las empresas responderán del abono de las citadas indemnizaciones.

Artículo 40. Complementos en situación de Incapacidad Temporal.-

I.- SUPUESTOS DE I.T. EN QUE EL TRABAJADOR SEA SUSTITUIDO.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo, accidente "In Itinere" y enfermedad profesional, percibirán el cien por cien de la base de cotización a la Seguridad Social, desde el momento de la entrada en la citada situación de I.T. hasta el alta médica para incorporarse a su puesto de trabajo.

Igual retribución deberá abonarse a las trabajadoras en situación de suspensión de contrato por maternidad de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo esta retribución económica se aplicará también a los trabajadores y trabajadoras en situación de I.T. derivada de enfermedad común y accidente no laboral que requiera ingreso en un centro hospitalario, a partir del primer día del citado ingreso y hasta un máximo de ocho meses.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral que no requieran hospitalización, los trabajadores y trabajadoras percibirán desde el primer día de I.T. hasta el cuarto día inclusive, la prestación en la forma y cuantía que las normas legales de carácter general dispongan en esta materia. Las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización a la Seguridad Social desde el quinto día de encontrarse en tal situación y hasta un máximo de ocho meses.

II.- SUPUESTOS DE I.T. EN QUE EL TRABAJADOR NO SEA SUSTITUIDO.

En todos los supuestos de I.T. en que el trabajador no sea sustituido, las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización a la Seguridad Social desde el primer día hasta el alta médica.

Artículo 41. Ayuda por matrimonio.- Durante la vigencia del presente Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio, percibirán en concepto de ayuda por matrimonio las siguientes cantidades:



– En el año 2016: 145,51 euros siempre que lleven un año de antigüedad en la empresa y 258,22 euros si lleva más de dos años.

– En el año 2017: 146,82 euros siempre que lleven un año de antigüedad en la empresa y 260,54 euros si lleva más de dos años.

– En el año 2018: 148,14 euros siempre que lleven un año de antigüedad en la empresa y 262,88 euros si lleva más de dos años.

– En el año 2019: 149,47 euros siempre que lleven un año de antigüedad en la empresa y 265,25 euros si lleva más de dos años.

Artículo 42. Jubilación.- Al producirse la jubilación total y definitiva de un trabajador o trabajadora que, en cualquiera de los casos, lleve como mínimo dieciocho años de servicio en la empresa, percibirá de ésta el importe mínimo de tres mensualidades de salario real y una mensualidad por cada cinco años que exceda de los dieciocho de referencia.

Artículo 43. Jubilación anticipada.- Los trabajadores y trabajadoras con más de 15 años de antigüedad en la empresa que se jubilen durante la vigencia del presente convenio, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes voluntariamente expresado, recibirán una indemnización establecida en las siguientes cuantías:

- Por jubilación a los 60 años: 4.835,00 euros.
- Por jubilación a los 61 años: 3.905,00 euros.
- Por jubilación a los 62 años: 2.975,00 euros.
- Por jubilación a los 63 años: 1.971,00 euros.
- Por jubilación a los 64 años: 1.599,00 euros.

Deberá solicitarlo el trabajador con un plazo mínimo de dos meses de antelación.

En caso de jubilación parcial percibirá el 50 por 100 de las cantidades anteriormente establecidas.

Jubilación parcial y contrato de relevo. Se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho a jubilarse parcialmente, con la consiguiente obligación por parte de las empresas de suscribir contratos de relevo en las condiciones establecidas en la legislación vigente. Para ello, los trabajadores y trabajadoras deberán adoptar el siguiente procedimiento:

- Notificación escrita a la empresa comunicándole el propósito de jubilarse parcialmente. Dicha notificación se remitirá con antelación mínima de cuatro meses a la fecha prevista para la jubilación parcial.

- En la notificación se deberá hacer constar el porcentaje de jornada a reducir.

- El horario de trabajo del trabajador/a jubilado/a parcialmente se acumulará en días enteros de trabajo.

El total de días de trabajo no podrá dividirse en más de un período anual.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes a la misma área funcional.

Artículo 44. Excedencias.

Las excedencias podrán ser Forzosas, Especiales y Voluntarias.

1.- Las Forzosas y Especiales darán derecho a la conservación del puesto de trabajo, al cómputo de antigüedad durante su vigencia y al reingreso automático al mismo dentro del mes posterior a la finalización de la excedencia previo aviso por escrito a la empresa.



Las excedencias forzosas comprenden a los cargos públicos electos o de libre designación de igual o superior rango a concejal.

Asimismo comprenderá a los Cargos Sindicales cuya responsabilidad sea de ámbito provincial, regional o estatal.

2.- Excedencias especiales por cuidados de familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

El período en que el trabajador o trabajadora 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.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares, o desaparecida la causa que diera lugar al mismo, el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso con un mes de antelación a dicha finalización en el supuesto de su duración normal, y en el plazo máximo de un mes cuando cese el supuesto que dio lugar a la excedencia.

3.- Excedencia voluntaria.- Tendrán la posibilidad de acogerse a la situación de excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras que tengan al menos una antigüedad de un año en la empresa, por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador previo el transcurso de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 45.- Permiso de lactancia y hospitalización de neonatos.

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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

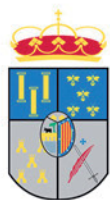
Asimismo los trabajadores y trabajadoras podrán, a su elección, sustituir el ejercicio del derecho de lactancia referido en el párrafo anterior por la acumulación de diecisiete días naturales al permiso de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 46.- Reducción de jornada por motivos familiares.

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 re-



tribuida, 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora 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 este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido por la legislación que resulte aplicable.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 47. Finiquito.-

A.- La empresa vendrá obligada a entregar al trabajador dos días antes de la extinción de su contrato propuesta del finiquito o liquidación, que deberá desglosar todos los conceptos por los que se practica la liquidación y sus correspondientes cuantías, con el objeto de que el trabajador pueda verificar que dichos conceptos y cuantías son correctos. Por su parte, el trabajador vendrá obligado a firmar la recepción de la propuesta de liquidación o finiquito en el momento en que sean puestos a su disposición.

No será necesario que referido documento sea firmado, sellado o visado por las centrales sindicales firmantes del Convenio salvo petición expresa y escrita del trabajador.

B.- Complemento de cierre de campaña en personal de comedores escolares.

Para el personal adscrito a los servicios de hostelería en comedores escolares, las desviaciones retributivas que, por la concreta distribución de la jornada laboral en cada campaña de curso escolar, se pudieran producir entre el salario percibido por los trabajadores y trabajadoras y el que efectivamente hubiese correspondido en el periodo, será objeto de regularización al cierre de campaña a través del complemento de cierre de campaña.

Este concepto podrá tener un signo positivo o negativo en función del mencionado saldo comparativo y se aplicará a la liquidación por fin de campaña.

Artículo 48. Reclamación de cantidades.- Cuando el trabajador se vea obligado a formular demanda ante el

Juzgado de lo Social, tendrá derecho a percibir, por mora, el 10 por 100 anual de lo adeudado.

Artículo 49. Seguridad y salud en el trabajo.- Será de aplicación al presente supuesto la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales y demás normas complementarias.

Artículo 50. Subrogación Convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario. Se estará a lo dispuesto en esta materia, al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.



CAPÍTULO VIII GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 51. Comités de Empresa.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales, como mínimo, para el ejercicio de sus funciones de representación y bastará para disponer de las mismas, la comunicación al empresario y su debida justificación, siendo el justificante el certificado expedido por los Sindicatos.

El Comité dispondrá de tableros de anuncios y local para las reuniones. La Dirección de la empresa se reunirá mensualmente con el Comité de empresa, o los Delegados de los trabajadores y trabajadoras con el fin de informar de la marcha de la empresa. Recibirá la información con carácter previo y con un mínimo de 30 días, en los casos de expediente de crisis, reestructuración de plantillas, cesión, venta o traspaso de empresa y toda modificación que afecte a los trabajadores y trabajadoras.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal podrán informar durante las horas de trabajo y sin que sea computado dicho tiempo en las horas sindicales de los trabajadores y trabajadoras. Siempre que existan reuniones del Comité de Empresa o Delegados de Personal con la Dirección de la empresa, este tiempo será excluido del periodo del crédito de las 20 horas mensuales.

Durante la vigencia del presente convenio, los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, podrán acumular el periodo de 20 horas mensuales en uno o varios miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, sin perjuicio de su remuneración y dando conocimiento a la dirección de la empresa.

Los Delegados de personal o miembros de Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales que legal o convencionalmente les correspondan, durante un periodo de hasta seis meses, pudiendo utilizar las mismas acumuladas, o bien cederlas a otro miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

En las reuniones que se produzcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, estos podrán estar asistidos por asesores libremente designados.

Artículo 52. Secciones Sindicales.- Los responsables de las Secciones Sindicales representan únicamente a los afiliados de sus Centrales.

Los Delegados de Personal representan, además, a todos aquellos que no estuvieran sindicados a ninguna

Central, previa solicitud de los mismos.

Dispondrán de tablón de anuncios o facilidades para transmitir la información durante las horas de trabajo, así como cobrar las cuotas.

Las Secciones o Delegados de personal nombrarán un secretario para el Comité de Empresa en lo referente a seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 53. Cuota sindical.- Cuando al menos lo soliciten el 15 por 100 de los trabajadores y trabajadoras de una empresa, ésta estará obligada a retener en la nómina mensual la cantidad que en concepto de cuota sindical le indiquen las Centrales que así lo soliciten.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54.- Faltas y sanciones de los trabajadores y 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 55. 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 56. 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 afiliados al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 57. Faltas leves.

Serán faltas leves:

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.

De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de un 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.

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.

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.

Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

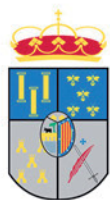
Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

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 58. Faltas graves.

Serán faltas graves:

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.

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.

El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

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.

La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

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, y trabajadoras podría ser calificada como falta muy grave.

Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

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 o trabajadoras, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

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 y trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

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.

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.

La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o trabajadoras o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las insta-



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

El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

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 y trabajadoras o del público.

La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

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 59. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

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.

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.

Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

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.

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 trabajadoras y público en general.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

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.

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.

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.

El acoso sexual, entendiéndose como tal 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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

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 60. 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:

Por faltas leves: Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. 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 y trabajadoras fijos/as discontinuos/as, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 61. Prescripción.

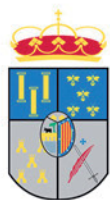
Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

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 día 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. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en convenio, formarán un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente en el ejercicio de sus facultades; si se dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

Segunda. Compensación y absorción.- Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en



el momento de la entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o las causas de las mismas. Serán absorbibles, asimismo, todos los incrementos salariales que se produzcan durante la vigencia del presente convenio establecido legalmente, siempre que no rebase los mínimos del mismo.

Tercera. Condiciones más beneficiosas.- Todas las condiciones económicas establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que todos los empresarios, trabajadores y trabajadoras deberán respetar en su integridad aquellas que en su conjunto, y por su cómputo anual, impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en convenio.

Cuarta. Promoción de nuevos convenios de empresa.- En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

ANEXOS

ANEXO I

CATEGORIAS DE ESTABLECIMIENTOS

Categoría 5

-Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 5 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.

-Restaurantes de Lujo (5 tenedores).

-Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 5 estrellas.

Categoría 4

-Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 4 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.

-Restaurantes de Primera (4 tenedores).

-Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 4 estrellas.

-Establecimientos de alojamiento en la modalidad de apartamentos turísticos (Lujo-4 Llaves).

Categoría 3

-Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 3 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.

-Restaurantes de Segunda (3 tenedores).

-Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 3 estrellas.

-Establecimientos de alojamiento en la modalidad de apartamentos turísticos (Primera-3 Llaves).

-Campamentos de turismo (Camping) de Lujo.

Categoría 2

-Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 2 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.

-Restaurantes de Tercera (2 tenedores).

-Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 2 estrellas.

-Establecimientos de alojamiento en la modalidad de apartamentos turísticos (Segunda-2 Llaves).

-Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 2 estrellas (Hostal) especializados o no.



- Campamentos de turismo (Camping) de Primera Categoría.
- Albergue turístico superior y Albergue de los caminos a Santiago.
- Cafeterías de Primera (2 tazas).

Categoría 1

-Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 1 estrellas (Hotel, hotel-apartamento y motel) especializados o no.

- Restaurantes de Cuarta (1 tenedor)
- Alojamientos de turismo rural (casas rurales, hoteles rurales y posadas) de 1 estrellas.
- Establecimientos de alojamiento en la modalidad de apartamentos turísticos (Tercera-1 Llave).
- Campamentos de turismo (Camping) de Segunda Categoría.
- Albergue turístico.
- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero de 1 estrellas (Hostal) especializados o no.
- Establecimientos turísticos de alojamiento hotelero (Pensiones).
- Cafeterías de Segunda (1 taza).
- Bares.
- Otros alojamientos no turísticos destinados a contingentes particulares y no al público en general.
- Salones recreativos y salones de juego.
- Cualquier otro establecimiento hostelero u hotelero no incluido en ninguna de las otras categorías de establecimientos

La citada clasificación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) actual o futura.

ANEXO II

CATEGORÍAS PROFESIONALES EN HOSTELERÍA Y NIVELES SALARIALES

Los trabajadores y trabajadoras vinculados por este convenio serán clasificados en un grupo profesional, se les asignará una determinada categoría profesional y se les encuadrará en una determinada área funcional.

Grupos profesionales del área funcional primera. Recepción-Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión.

		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional primero.	Jefe/a recepción.	1
	2.º Jefe/a recepción.	1
	Jefe/a comercial.	1
	Jefe/a administración.	1
	Primer/a conserje.	1
Grupo profesional segundo.	Recepcionista.	2
	Conserje.	2



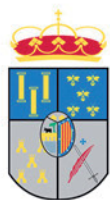
		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional segundo.	Administrativo/a.	2
	Relaciones públicas.	2
	Comercial.	2
	Técnico/a prevención de riesgos laborales.	2
	Ayudante/a recepción y/o conserjería.	3
	Telefonista.	3
	Ayudante/a administrativo.	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar recepción y conserjería.	4

Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina y Economato.

		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional primero.	Jefe/a cocina.	1
	2.º Jefe/a cocina.	1
	Jefe/a catering.	1
Grupo profesional segundo.	Jefe/a partida.	2
	Cocinero/a.	2
	Repostero/a.	2
	Encargado/a economato.	2
	Ayudante/a cocina.	3
	Ayudante/a economato.	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar cocina/economato.	4

Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala, Bar y similares, Colectividades, y Pista para catering.

		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional primero	Jefe/a restaurante o sala.	1
	2.º Jefe/a restaurante o sala.	1
	Jefe/a operaciones de catering.	1
	Gerente de centro.	1
Grupo profesional segundo	Jefe/a sector.	2
	Camarero/a.	2
	Pinchadiscos (Diskjockey)	2
	Barman/Barwoman.	2
	Sumiller/a.	2
	Jefe/a sala catering.	2
	Supervisor/a catering.	2
	Supervisor/a colectividades.	2
	Supervisor/a restauración moderna.	2



		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional segundo	Preparador/a montador/a catering.	3
	Conductor/a equipo catering.	3
	Preparador/a restauración moderna.	3
Grupo profesional tercero	Ayudante/a camarero.	4
	Ayudante cajero de comedor	4
	Ayudante/a equipo catering.	4
	Monitor/a o cuidador/a colectividades.	4
	Asistente/a colectividades.	4
	Asistente/a preparador/montador catering.	4
	Asistente/a restauración moderna.	4

Grupos profesionales del área funcional cuarta. Pisos y Limpieza.

		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional primero.	Gobernante/a o Encargado/a general.	2
	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	2
Grupo profesional segundo.	Camarero/a pisos.	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar pisos y limpieza.	4

Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares.

		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional primero.	Jefe/a servicios catering.	1
	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares.	2
	Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	2
Grupo profesional segundo.	Encargado/a sección.	2
	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares.	3
	Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares.	4

Grupos profesionales del área funcional quinta. Servicios de mantenimiento y Servicios auxiliares.

		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional primero.	Responsable servicio.	1
Grupo profesional segundo.	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud).	2



		NIVEL SALARIAL
Grupo profesional segundo.	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador/a turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapeuta y especialista atención al cliente).	3
Grupo profesional tercero.	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxiliar piscina o balneario).	4

ANEXO III

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/07/2016 HASTA EL 31/12/2016

Categoría del Establecimiento	5	4	3	2	1
-------------------------------	---	---	---	---	---

Área Funcional Primera

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión).

Nivel Salarial 1	1080,62	1050,24	1038,94	1019,51	1000,15
Nivel Salarial 2	1033,68	1024,11	1014,48	1000,03	985,67
Nivel Salarial 3	1010,55	1004,16	997,74	986,59	975,46
Nivel Salarial 4	989,51	986,30	983,07	975,16	970,38

Área Funcional Segunda

(Cocina y Economato)

Nivel Salarial 1	1080,62	1050,24	1038,94	1019,51	1000,15
Nivel Salarial 2	1033,68	1024,11	1014,48	1000,03	985,67
Nivel Salarial 3	991,41	988,22	984,99	977,06	972,26
Nivel Salarial 4	970,38	970,38	970,38	970,38	970,38

Área Funcional Tercera

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Nivel Salarial 1	1080,62	1050,24	1038,94	1019,51	1000,15
Nivel Salarial 2	1033,68	1024,11	1014,48	1000,03	985,67
Nivel Salarial 3	991,41	988,22	984,99	977,06	972,26
Nivel Salarial 4	970,38	970,38	970,38	970,38	970,38

Área Funcional Cuarta

(Pisos y Limpieza)

Nivel Salarial 2	1043,37	1033,70	1020,91	1004,84	988,80
Nivel Salarial 3	991,41	988,22	984,99	977,06	972,26
Nivel Salarial 4	970,38	970,38	970,38	970,38	970,38

Área Funcional Quinta

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Nivel Salarial 1	1080,62	1050,24	1038,94	1019,51	1000,15
------------------	---------	---------	---------	---------	---------

CVE: BOP-SA-20161221-001



Nivel Salarial 2	1033,68	1024,11	1014,48	1000,03	985,67
Nivel Salarial 3	991,41	988,22	984,99	977,06	972,26
Nivel Salarial 4	979,93	978,34	976,76	970,38	970,38

Área Funcional Sexta
(Servicios Complementarios)

Nivel Salarial 1	1080,62	1050,24	1038,94	1019,51	1000,15
Nivel Salarial 2	1033,68	1024,11	1014,48	1000,03	985,67
Nivel Salarial 3	1010,55	1004,16	997,74	986,59	975,46
Nivel Salarial 4	989,51	986,30	983,07	975,16	970,38

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/07/2017 HASTA EL 31/12/2017

Categoría del Establecimiento	5	4	3	2	1
-------------------------------	---	---	---	---	---

Área Funcional Primera
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Nivel Salarial 1	1090,34	1059,69	1048,29	1028,69	1009,15
Nivel Salarial 2	1042,98	1033,33	1023,61	1009,03	994,54
Nivel Salarial 3	1019,65	1013,19	1006,72	995,47	984,24
Nivel Salarial 4	998,41	995,17	991,92	983,93	979,10

Área Funcional Segunda
(Cocina y Economato)

Nivel Salarial 1	1090,34	1059,69	1048,29	1028,69	1009,15
Nivel Salarial 2	1042,98	1033,33	1023,61	1009,03	994,54
Nivel Salarial 3	1000,34	997,12	993,85	985,85	981,01
Nivel Salarial 4	979,11	979,11	979,11	979,11	979,11

Área Funcional Tercera
(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

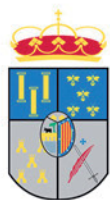
Nivel Salarial 1	1090,34	1059,69	1048,29	1028,69	1009,15
Nivel Salarial 2	1042,98	1033,33	1023,61	1009,03	994,54
Nivel Salarial 3	1000,34	997,12	993,85	985,85	981,01
Nivel Salarial 4	979,11	979,11	979,11	979,11	979,11

Área Funcional Cuarta
(Pisos y Limpieza)

Nivel Salarial 2	1052,76	1043,00	1030,09	1013,89	997,70
Nivel Salarial 3	1000,34	997,12	993,85	985,85	981,01
Nivel Salarial 4	979,11	979,11	979,11	979,11	979,11

Área Funcional Quinta
(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Nivel Salarial 1	1090,34	1059,69	1048,29	1028,69	1009,15
------------------	---------	---------	---------	---------	---------



Nivel Salarial 2	1042,98	1033,33	1023,61	1009,03	994,54
Nivel Salarial 3	1000,34	997,12	993,85	985,85	981,01
Nivel Salarial 4	988,75	987,14	985,55	979,11	979,11

Área Funcional Sexta
(Servicios Complementarios)

Nivel Salarial 1	1090,34	1059,69	1048,29	1028,69	1009,15
Nivel Salarial 2	1042,98	1033,33	1023,61	1009,03	994,54
Nivel Salarial 3	1019,65	1013,19	1006,72	995,47	984,24
Nivel Salarial 4	998,41	995,17	991,92	983,93	979,11

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/01/2018 HASTA EL 31/12/2018

Categoría del Establecimiento	5	4	3	2	1
-------------------------------	---	---	---	---	---

Área Funcional Primera
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Nivel Salarial 1	1100,16	1069,23	1057,72	1037,95	1018,23
Nivel Salarial 2	1052,37	1042,63	1032,82	1018,11	1003,49
Nivel Salarial 3	1028,83	1022,31	1015,78	1004,43	993,10
Nivel Salarial 4	1007,40	1004,13	1000,84	992,79	987,91

Área Funcional Segunda
(Cocina y Económico)

Nivel Salarial 1	1100,16	1069,23	1057,72	1037,95	1018,23
Nivel Salarial 2	1052,37	1042,63	1032,82	1018,11	1003,49
Nivel Salarial 3	1009,34	1006,09	1002,80	994,72	989,84
Nivel Salarial 4	987,92	987,92	987,92	987,92	987,92

Área Funcional Tercera
(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Nivel Salarial 1	1100,16	1069,23	1057,72	1037,95	1018,23
Nivel Salarial 2	1052,37	1042,63	1032,82	1018,11	1003,49
Nivel Salarial 3	1009,34	1006,09	1002,80	994,72	989,84
Nivel Salarial 4	987,92	987,92	987,92	987,92	987,92

Área Funcional Cuarta
(Pisos y Limpieza)

Nivel Salarial 2	1062,23	1052,39	1039,37	1023,01	1006,68
Nivel Salarial 3	1009,34	1006,09	1002,80	994,72	989,84
Nivel Salarial 4	987,92	987,92	987,92	987,92	987,92

Área Funcional Quinta
(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Nivel Salarial 1	1100,16	1069,23	1057,72	1037,95	1018,23
Nivel Salarial 2	1052,37	1042,63	1032,82	1018,11	1003,49



Nivel Salarial 3	1009,34	1006,09	1002,80	994,72	989,84
Nivel Salarial 4	997,65	996,03	994,42	987,92	987,92

Área Funcional Sexta
(Servicios Complementarios)

Nivel Salarial 1	1100,16	1069,23	1057,72	1037,95	1018,23
Nivel Salarial 2	1052,37	1042,63	1032,82	1018,11	1003,49
Nivel Salarial 3	1028,83	1022,31	1015,78	1004,43	993,10
Nivel Salarial 4	1007,40	1004,13	1000,84	992,79	987,92

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/07/2019 HASTA EL 31/12/2019

Categoría del Establecimiento	5	4	3	2	1
-------------------------------	---	---	---	---	---

Área Funcional Primera
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Nivel Salarial 1	1110,06	1078,85	1067,24	1047,29	1027,40
Nivel Salarial 2	1061,84	1052,02	1042,12	1027,27	1012,53
Nivel Salarial 3	1038,09	1031,51	1024,92	1013,47	1002,04
Nivel Salarial 4	1016,46	1013,17	1009,85	1001,73	996,80

Área Funcional Segunda
(Cocina y Económico)

Nivel Salarial 1	1110,06	1078,85	1067,24	1047,29	1027,40
Nivel Salarial 2	1061,84	1052,02	1042,12	1027,27	1012,53
Nivel Salarial 3	1018,42	1015,15	1011,82	1003,67	998,75
Nivel Salarial 4	996,81	996,81	996,81	996,81	996,81

Área Funcional Tercera
(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Nivel Salarial 1	1110,06	1078,85	1067,24	1047,29	1027,40
Nivel Salarial 2	1061,84	1052,02	1042,12	1027,27	1012,53
Nivel Salarial 3	1018,42	1015,15	1011,82	1003,67	998,75
Nivel Salarial 4	996,81	996,81	996,81	996,81	996,81

Área Funcional Cuarta
(Pisos y Limpieza)

Nivel Salarial 2	1071,79	1061,86	1048,72	1032,22	1015,74
Nivel Salarial 3	1018,42	1015,15	1011,82	1003,67	998,75
Nivel Salarial 4	996,81	996,81	996,81	996,81	996,81

Área Funcional Quinta
(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Nivel Salarial 1	1110,06	1078,85	1067,24	1047,29	1027,40
Nivel Salarial 2	1061,84	1052,02	1042,12	1027,27	1012,53
Nivel Salarial 3	1018,42	1015,15	1011,82	1003,67	998,75



Nivel Salarial 4	1006,63	1004,99	1003,37	996,81	996,81
------------------	---------	---------	---------	--------	--------

Área Funcional Sexta
(Servicios Complementarios)

Nivel Salarial 1	1110,06	1078,85	1067,24	1047,29	1027,40
Nivel Salarial 2	1061,84	1052,02	1042,12	1027,27	1012,53
Nivel Salarial 3	1038,09	1031,51	1024,92	1013,47	1002,04
Nivel Salarial 4	1016,46	1013,17	1009,85	1001,73	996,81