

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Código de Convenio número 24100042012011.

Vista el acta de firma de la Comisión Negociadora del [Convenio Colectivo de Trabajo, de la empresa IOVA, S.A.](#) para la provincia de León para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n.º 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996), de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA "IOVA, S.A." DE LEÓN AÑOS 2011, 2012, 2013 Y 2014

Capítulo 1.- Disposiciones generales

Artículo 1.º.- Ámbito Funcional: El presente convenio afecta profesionalmente a los empleados de la mercantil IOVA, S.A., en todos sus centros de trabajo de la provincia de León, dedicados exclusivamente a la Hostelería.

Artículo 2.º.- Ámbito Personal: Las normas pactadas en el presente convenio tendrán carácter de obligado cumplimiento por ambas partes en las relaciones contractuales únicamente para la provincia citada en el artículo anterior.

Artículo 3.º.- Ámbito temporal, vigencia, duración: El presente convenio tendrá una duración de cuatro años desde el 1 de enero de 2011, al 31 de diciembre de 2014.

Denuncia: Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de un nuevo convenio, en la primera quincena de diciembre de 2014 al objeto de que exista la menor retroactividad posible.

Capítulo 2.- Cláusula de empleo

Artículo 4.º.- Contratación:

Todos los trabajadores que inicien sus servicios en la empresa, deberán causar alta en la Seguridad Social desde el primer día de su incorporación a la empresa, y su contratación se ajustará a las normas legalmente establecidas, vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, entregando una copia del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores en los términos establecidos legalmente.

La contratación del personal deberá hacerse siempre por escrito o de palabra.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija la disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Artículo 5.º.- Modalidades de contratación:

A) Contrato en prácticas.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior,

o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o de los siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con la legislación vigente.

B) Contrato para la formación.- El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas, rigiéndose de conformidad con las reglas descritas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de la Legislación Vigente

C) Contratos de duración determinada.-

1.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 letra b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2.- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes trabajado.

Artículo 6.º.- Conversión de contratos temporales en indefinidos: De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por el art. 10 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la expresada disposición adicional, a la cual también se someterán todos los nuevos contratos indefinidos que se suscriban con los trabajadores incluidos en el apartado 2 a) de la referida disposición adicional.

Artículo 7.º.- Trabajos discontinuos: Todo trabajador que realice trabajos discontinuos, tendrá preferencia para cubrir los puestos que queden vacantes en la empresa respecto a las personas que no hayan trabajado en la misma.

Artículo 8.º.- Acceso y mantenimiento del puesto de trabajo:

1.- El ingreso de las trabajadoras y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

2.- Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

3.- Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del colectivo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Capítulo 3.- Retribuciones

Artículo 9.º.- Incremento y revisión salarial: El incremento que se pacta sobre todos los conceptos económicos para los años de vigencia del convenio es el IPC real del año anterior, al día 31 de diciembre más 0,50%. El incremento de los salarios que en su caso procedan se efectuará con efectos de 1 de enero de cada año.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todos los trabajadores afectados por este Convenio durante todo o parte del año 2011, tomando como base el IPC del 31 de diciembre de 2010, aplicándose la misma fórmula durante los sucesivos años de vigencia.

Artículo 10.º.- Plus de asistencia: Se abonará como plus de asistencia a todos los trabajadores, sea cual sea la actividad en la empresa, por día de asistencia efectiva al trabajo, la cantidad de 4,33 €.

Artículo 11.º.- Plus "Ad Personam": La cantidad que los trabajadores comprendidos en el presente convenio vienen percibiendo como premio por antigüedad, así como las cantidades devengadas y no cobradas el último periodo en que se encuentren a la firma del presente convenio, se convertirán a partir del día 1 de enero de 2011, en un "complemento personal consolidado" no participando

desde esa fecha de los incrementos de Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable. Los trabajadores afectados percibirán en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento de este plus en el año 2011 en la cantidad de 50 €, en las distintas pagas de carácter mensual y extraordinarias de 30 días de salario, y de 25 € en las pagas extraordinarias de 15 días de salario y para los años 2012, 2013 y 2014 el incremento será de 20 €, en las pagas de carácter mensual y extraordinarias de 30 días de salario y de 10 € en las pagas extraordinarias de 15 días de salario, completando un incremento total 110 € en pagas de carácter mensual y pagas extraordinarias de 30 días de salario y 55 € en pagas extraordinarias de 15 días de salario a partir del año 2014.

Artículo 12.º.- Manutención: Los trabajadores que presten sus servicios en establecimientos con comedor abierto al público según la normativa turística en vigor, tendrán derecho como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención o un complemento mensual de 22,22 €.

Este complemento será proporcional a la jornada real que figure en el contrato de trabajo.

La comida será digna y única para todos.

Artículo 13.º.- Gratificaciones extraordinarias: Para todo el personal afectado por el presente Convenio, se establecen las siguientes gratificaciones:

a) Marzo: 15 días de salario garantizado (base) más plus "Ad Personam". Fecha de devengo: 15 de marzo, se devengará en función del tiempo trabajado en los seis meses anteriores a su percepción según la tabla salarial en vigor.

b) Julio: 30 días de salario garantizado (base) más plus "Ad Personam". Fecha de devengo: 15 de julio, se devengará en función del tiempo trabajado en los seis meses anteriores a su percepción según la tabla salarial en vigor.

c) Septiembre: 15 días de salario garantizado (base) más plus "Ad Personam". Fecha de devengo: 15 de septiembre, se devengará en función del tiempo trabajado en los seis meses anteriores a su percepción según la tabla salarial en vigor.

d) Navidad: 30 días de salario garantizado (base) más plus "Ad Personam". Fecha de devengo: 15 de diciembre, se devengará en función del tiempo trabajado en los seis meses anteriores a su percepción según la tabla salarial en vigor.

Artículo 14.º.- Premio de vinculación en la empresa: Los trabajadores que lleven prestando servicio en esta empresa un mínimo de quince años consecutivos y causen baja por cualquier motivo excepto baja voluntaria o despido procedente, tendrán derecho a disfrutar por este concepto dos meses de vacaciones retribuidas según salario garantizado (base), que le corresponda, además del plus "Ad Personam" y un mes más de vacaciones en las mismas condiciones por cada cinco años que excedan de los quince de referencia.

En el supuesto de que por cualquier motivo no se disfrutase dicho premio antes del cese, se abonará el mismo junto a la correspondiente liquidación final.

Capítulo 4.- Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 15.º.- Ascensos: Cuando en la empresa quede vacante algún puesto de trabajo, este, deberá cubrirse con personal de los grupos inferiores, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa y siempre que halla demostrado su capacidad para desempeñar las funciones de la categoría de que se trate.

Artículo 16.º.- Formación: Con el fin de facilitar la formación de los trabajadores, estos de mutuo acuerdo con la empresa podrán asistir a cursos que se impartan por Organismos públicos o Escuelas Profesionales, relativos al perfeccionamiento de los conocimientos propios de su categoría profesional, siempre que redunden en un mejor aprovechamiento, conforme a las normas de legislación vigente.

Capítulo 5.- Tiempo de trabajo

Artículo 17.º.- Jornada de trabajo: La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.784 horas de trabajo efectivas en cómputo anual.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de al menos dos horas de duración.

Artículo 18.º.- Horas extraordinarias y nocturnas:

1.- Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 19 del presente Convenio. La hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con al menos un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o se compensará por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

Para el cálculo de las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula:

* Precio hora extraordinaria: $[(\text{Salario Base} + \text{Plus "Ad Personam"}) \times 15] \times 1,75$: Horas anuales

2.- El número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año.

3.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4.- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente.

5.- Las horas nocturnas realizadas entre las 22:00 horas y 06:00 horas se retribuirán con un incremento del 25% sobre el salario base.

Artículo 19.º.- Descanso diario: Los trabajadores que realicen una jornada normal de forma continuada, dispondrán de un período de descanso diario de al menos 30 minutos ininterrumpidos. Dicho período se retribuirá como trabajo y se computará como parte de la jornada laboral a todos los efectos.

Artículo 20.º.- Descanso semanal: Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a dos jornadas ininterrumpidas de descanso semanal.

Artículo 21.º.- Permisos retribuidos: El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se detallan:

a.- Por matrimonio del trabajador, 15 días.

b.- Por nacimiento de 1 hijo, 4 días.

c.- Por enfermedad grave, accidente u hospitalización, intervención quirúrgica incluso sin hospitalización y que precise reposo domiciliario o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, 3 días.

d.- Por traslado de su domicilio habitual, 2 días.

e.- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo indispensable.

f.- Por boda de hijos, padres, hermanos, hermanos políticos, primera comunión y bautizo de hijos, nietos, o acto similar según la religión, 1 día.

g.- Para concurrir a exámenes en centro de formación académica, profesional y social, el tiempo necesario que precise el trabajador, con preaviso de 7 días de anticipación.

h.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo necesario.

i.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, a su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

j.- 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado letra l de este artículo.

k.- 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 otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

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

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

m.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En el caso previsto en el apartado c), este permiso se incrementará en las siguientes escalas:

- Un día más, si el hecho se produce fuera de León capital o su Alfoz.
- Dos días más, si se produce en las provincias limítrofes.
- Tres días más, si se produce en el resto de España.

n.- Previa solicitud con un mínimo de siete días de antelación, el trabajador podrá destinar dos días al año para asuntos personales.

ñ.- El tiempo necesario para acudir al médico, según la legislación vigente.

* Se entiende hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad a: cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, hermanos y hermanos políticos.

Artículo 22.º.- Vacaciones: Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas al año, no susceptibles de ser sustituidas por compensación económica, que deberán ser disfrutadas dentro del año natural. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, respetándose en cualquier caso los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. El trabajador de nuevo ingreso en la empresa tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que corresponda dentro del año de su ingreso.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de conformidad con la legislación vigente.

Si dentro de los treinta y un días naturales de vacaciones, coincidiera alguno de los festivos, se computará aparte.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas, el trabajador se encuentra en situación de I.T. disfrutándolas al finalizar esta, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 23.º.- Días festivos trabajados: Los días festivos no recuperables y trabajados podrán ser acumulados y disfrutados de común acuerdo empresa-trabajador. Se tendrán en cuenta los días de descanso que corresponderían al periodo de disfrute y que se establecen en dos días más o su parte proporcional.

Capítulo 6.- Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 24.º.- Principio de igualdad: Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 25.º.- Principio de no discriminación: Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 26.º.- Igualdad:

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

*Artículo 27.º.- Acoso:**Acoso sexual*

1. El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

2. Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

3. En línea con la Recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Acoso moral

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Capítulo 7.- Modificación y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 28.º.- Trabajos de categoría superior: La empresa, en casos de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría. Cuando el trabajador realice trabajos de categoría superior, se respetará su salario real en dicha categoría superior, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo ocupándose esta vacante por quien corresponda.

Artículo 29.º.- Trabajos de categoría inferior: La empresa podrá destinar al trabajador a realizar servicios de categoría inferior a la que tenga reconocida en los casos previstos, sin que supongan menoscabo de la dignidad de la persona, conservando el salario correspondiente a su categoría.

Artículo 30.º.- Excedencia voluntaria: El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, causando baja definitiva si no solicita el reintegro con una antelación de al menos a 30 días a la fecha del vencimiento.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Excedencias especiales: pasarán a esta situación los trabajadores que sean nombrados para cargos políticos o sindicales, cuyo desempeño implique el abandono de sus tareas habituales en la empresa. Esta excedencia comporta la reserva de plaza para el momento en que concluya la situación que la motiva.

Excedencia por cuidado de familiares: los trabajadores 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 resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

Artículo 31.º.- Enfermedad: La ausencia del trabajo derivada de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad común o profesional, no determina la extinción del contrato de trabajo, siempre que la situación de incapacidad se halle debidamente acreditada por la Seguridad Social o por los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de trabajo correspondiente, no sea atribuible al trabajador y no exceda en su duración de los periodos que establece para esta situación el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Si la función que corresponda realizar al trabajador durante el tiempo que se encuentre de baja por enfermedad o accidente fuere desempeñada por los compañeros del mismo, la empresa estará obligada, siempre que aquel llevara en esta un mínimo de doce meses, a satisfacerle durante un periodo máximo de doce meses, el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de incapacidad temporal por HIT, alcance el cien por cien de la Base de Cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

En el supuesto de que la empresa sustituya al accidentado o enfermo con un trabajador interino, aquella solo estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado, el complemento a que se refiere el párrafo anterior cuando este llevare a su servicio más de diez años y tan solo a partir del octavo día de baja y durante un mes.

Todo ello sin perjuicio de lo que establezcan otras disposiciones de rango superior que hayan sido dictadas sobre la materia o que se dicten en lo sucesivo.

Capítulo 8.- Régimen disciplinario

Artículo 32.º.- Régimen disciplinario laboral:

Aptdo. I.- Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras

La dirección de la empresa 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 la empresa 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.

Aptdo. II.- 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.

Aptdo. III.- 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 muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste a la empresa.

Aptdo. IV.- Faltas leves

Serán faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3.- No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

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

Aptdo. V.- Faltas graves

Serán faltas graves:

- 1.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
- 4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
- 5.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 6.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
- 7.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
- 8.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
- 9.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 10.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.
- 11.- Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
- 12.- La embriaguez o consumo de drogas 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.
- 13.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 14.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- 15.- 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.
- 16.- 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 todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
- 17.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 18.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- 19.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

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

Aptdo. VI.-Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

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

4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y público en general.

7.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

Aptdo. VII.- Clases de sanciones

La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.

2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2. Despido disciplinario.

Apdo. VIII.- 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.

Capítulo 9.- Derechos colectivos

Artículo 33.º.- Comité de empresa: Es el órgano unitario de representación de los trabajadores en la empresa y tiene funciones que viene desarrollando en la actualidad. Recibirá información de la marcha de la empresa económica y financiera, política de inversiones, e intervendrá previamente a los expedientes de crisis, sanciones por faltas muy graves, movilidad de personal y sistema de

contratación de personal nuevo. Se les facilitará un local de reuniones en la empresa. Todos los Delegados de Personal y Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para el ejercicio de su función. Se podrá hacer uso de dichas horas sindicales a requerimiento del Sindicato y podrán acumularse mensualmente en uno o varios miembros.

Artículo 34.º.- Secciones sindicales: Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán condicionar el empleo de un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida por sus representantes.

En los centros de trabajo en los que no exista Comité de Empresa o cuya plantilla tenga un mínimo de cincuenta trabajadores, los tablones de anuncios podrán ser utilizados por aquellas secciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de afiliación, reconociéndose un Delegado de la misma, que poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio que los miembros del Comité de Empresa y podrán atender a los trabajadores en su centro de trabajo o realizar las funciones que su Sindicato le confiera.

Los Delegados sindicales representan y defienden los intereses del Sindicato a quien representan y a los afiliados del mismo en la empresa, y servirán de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Prevención de Riesgos Laborales, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición el Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Sobre despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados y sobre toda proyección o acción empresarial que afecte a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Podrá recaudar cuotas de sus afiliados y repartir propaganda sindical.
- d) Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial o superior. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa solicitándolo en el término de un mes al finalizar el desempeño de su mandato.

Artículo 35.º.- Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación:

1.- El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Inem la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2.- El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3.- Los representantes de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

4.- Los representantes de la Administración así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de

su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

5.- El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

6.- La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

7.- Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a los derechos de información reconocidos en la presente Ley serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en la Ley citada.

Capítulo 10.- Seguridad y salud laboral

Artículo 36.º.- Seguridad y Salud Laboral:

1.- El personal de la empresa tendrá derecho a un examen médico anual a cargo de esta.

2.- Las partes firmantes de este Convenio asumen el compromiso de desarrollar la Protección de la Salud y la Seguridad en el trabajo, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre), y entienden que el derecho de los/las trabajadores/as a desarrollar su trabajo en un medio seguro y saludable se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la Empresa.

3.- A tenor del anterior compromiso, la empresa y los/as trabajadores/as de la misma asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinadas por las disposiciones de este Convenio y por la Legislación vigente en cada momento, y en función de las situaciones de riesgo existentes, ambas partes planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

4.- Conforme establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa está obligada a tener realizada, actualizada y documentada la Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

5.- Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los Representantes del Personal en la Empresa o Centro de trabajo y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6.- El empresario procurará la formación necesaria a los/as Delegados/as de Prevención nombrados en la empresa para que puedan ejercer con responsabilidad las funciones inherentes a su condición.

7.- La empresa al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberá tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en el feto.

8.- La formación de los/as trabajadores/as en materia de Prevención de Riesgos, se instrumentará a través de los programas que anualmente se comprometen a elaborar y desarrollar, de mutuo acuerdo las partes negociadoras de este Convenio, en su condición de representantes de la parte empresarial y social del sector.

9.- La protección de la maternidad en los términos previstos en el artículo 45.1d) del Estatuto del Trabajador, en los supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de 6 años, el contrato de trabajo de la misma podrá suspenderse.

En el caso de riesgo durante el embarazo, la trabajadora tendrá derecho a acogerse a las prestaciones económicas que regula la Ley General de la Seguridad Social (artículo 135), y con cargo exclusivo, en su caso, a la Entidad Gestora.

Artículo 37.º.- Ropa de trabajo y utillaje: Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa y herramientas de trabajo. Se entenderá como ropa de trabajo el uniforme completo de acuerdo con el trabajo efectuado.

Igualmente se facilitará a todo el personal que por su puesto de trabajo lo precise, calzado especial (zapatos, zuecos, etc.).

La conservación y limpieza de los uniformes de trabajo correrán a cargo de la empresa. Quedarán excluidos de estos cuidados la camisa y el pantalón negro.

Se entenderá que son prendas de uso obligatorio, exclusivamente, las que facilite la empresa, considerándose falta leve la no utilización de estas prendas, sancionándose a todo trabajador que no las porten durante su jornada laboral, considerándose falta grave la utilización de estas prendas fuera de su entorno de trabajo.

Disposiciones adicionales

Primera.- Jubilación parcial a partir de los 61 años con contrato de relevo.-

1.- Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con la empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2.- El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultáneamente con él.

d) 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 al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requisitos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Segunda.- En lo no previsto en el presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el IV Acuerdo Laboral de Hostelería Estatal, o cualquier otro que los sustituya.

En concreto se pacta expresamente que, si globalmente considerado, los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para cada uno de los años de vigencia, fuese inferior a lo pactado en el Convenio Provincial de Hostelería de la provincia de León, este actuará de soporte, obligándose las partes negociadoras del presente convenio a revisar dichos incrementos.

ANEXO: B

TABLA SALARIAL

Categorías	Salario actual	Aumento	Nuevo salario
Grupo I	1.560,87	54,63	1.615,50
Grupo II	1.280,19	44,81	1.325,00
Grupo III	1.227,05	42,95	1.270,00
Grupo IV	1.132,24	39,63	1.171,87
Grupo V	1.065,67	37,30	1.102,97
Grupo VI	641,40	22,45	663,85
Otros conceptos salariales			
Plus asistencia (día efectivo de trabajo)	4,18	0,15	4,33
Manutención (día efectivo de trabajo)	21,47	0,75	22,22

5033