
Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector de Hostelería y Turismo de León, para los años 2008, 2009 y 2010 (código 240250-5), suscrito por la Comisión

Negociadora del mismo, 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° 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 Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

León, 25 de julio de 2008.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2008, 2009 Y 2010.

Capítulo I.- Disposiciones generales

Artículo 1º.- *Ámbito funcional, territorial y personal.*

Ámbito Funcional: El presente Convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería. Se incluyen en este sector todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hotelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; también se incluyen las empresas que ofrezcan servicios de productos listos para el consumo, tales como restaurantes, establecimientos de "catering", "colectividades", "de comida rápida", "pizzerías", hamburgueserías, creperías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, café-teatro, tablaos y similares; igualmente a los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos, asimismo, billares, toda clase de salones recreativos u otros servicios de ocio y esparcimiento, incluyendo los "cybercafés".

La anterior relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada en el futuro con nuevas actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria.

Ámbito Territorial: Los preceptos de este Convenio Colectivo obligan a todas las Empresas y establecimientos abiertos en la provincia de León, que estén en funcionamiento en la actualidad o inician su actividad durante la vigencia del mismo, y que estén clasificados como actividad hostelera en sus diversas clases o categorías por las disposiciones sectoriales vigentes o futuras.

Ámbito Personal: Comprende este Convenio a la totalidad del personal que preste sus servicios en las empresas o establecimientos anteriormente reseñados, cualquiera que sea su modalidad de contratación, sin más excepciones que las previstas en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 2º.- *Obligatoriedad:* Las normas pactadas en este Convenio tendrán carácter de obligado cumplimiento en las relaciones labo-

rales que se desarrollen dentro de los ámbitos descritos en el artículo anterior.

Artículo 3º.- *Vigencia, duración y denuncia:* El presente Convenio tendrá una duración de tres años; y concretamente desde el día 1º de enero de 2008 al día 31 de diciembre de 2010, surtiendo efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2008.

Las partes acuerdan que las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 2011, den comienzo durante la primera quincena de enero de dicho año al objeto de que exista la menor retroactividad posible.

Denuncia: Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2011 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad.

Capítulo 2.- Cláusula de empleo

Artículo 4º.- *Contratación.*

Todos los trabajadores que presten sus servicios en el sector, 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 las empresas a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas entregarán copia de los contratos de trabajo a los representantes sindicales en los términos establecidos legalmente.

Todas las empresas vienen obligadas a entregar al trabajador fotocopia del justificante del parte de alta en la Seguridad Social en un plazo de 15 días a partir del ingreso en el trabajo, a petición del interesado.

La empresa, previa petición, entregará trimestralmente a la representación legal de sus trabajadores una relación con el número de contratos celebrados por tiempo determinado en dicho periodo, sea cual sea la modalidad legal a la que se acojan, especificando el nombre y apellidos de los trabajadores contratados, el tiempo de duración del contrato y la fecha de inicio y finalización del mismo.

La contratación del personal deberá hacerse siempre por escrito.

Artículo 5.- *Modalidades de contratación.*

A) Contrato en prácticas.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o de los seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a.- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado.

b.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c.- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o en distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d.- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni de dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

e.- La retribución de los trabajadores contratados en prácticas de acuerdo con el Real Decreto 488/98 de 27 de marzo, no podrá ser inferior a las retribuciones establecidas en este convenio para las categorías que desarrollen tareas iguales a las designadas en dichos contratos en prácticas. Todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato.

f.- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

g.- Las vacaciones, permisos, libranzas semanales y cualquier mejora o ventaja que disfruten los trabajadores fijos de la empresa contratante, se aplicarán a los trabajadores en prácticas.

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 regirá por las siguientes reglas:

a.- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuela taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b.- Las empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2
De 11 a 25 trabajadores	3
De 26 a 40 trabajadores	4
De 41 a 50 trabajadores	5
De 51 a 100 trabajadores	8
Más de 100 trabajadores	el 8% de la plantilla

Para determinar el número máximo de trabajadores por centro de trabajo, se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.

c.- La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

Área funcional	Categorías	Duración máxima
Primera	Recepción – Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión	18 meses
Segunda	Cocina y Economato	24 meses
Tercera	Restaurante, Sala, Bar y Similares; Pista para Catering	18 meses
Cuarta	Pisos y Limpieza	12 meses
Quinta	Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	18 meses

Si el contrato para la formación se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos periodos máximos señalados en el apartado anterior. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses.

No regirá el plazo máximo establecido en el apartado anterior cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar. En estos supuestos, se podrán concertar hasta tres prórrogas del contrato, sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años de duración.

d.- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

e.- No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

f.- El tiempo dedicado a la formación teórica deberá alternarse con el de trabajo efectivo, de forma que el tiempo global correspondiente a aquélla, no podrá ser inferior a un 15% de la jornada prevista en el Convenio.

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

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

g.- El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

h.- A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente, que, previo las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

i.- El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

j.- La retribución del trabajador contratado, de 18 o más años, será del 80% para el primer año y del 90% para el segundo año, del salario correspondiente al grupo cuarto.

k.- El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

C) Contratos de duración determinada.-

1.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1 letra b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses.

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 nueve meses.

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

Artículo 6º.- 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 artículo 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 7º.- 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.- 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 9º.- Incremento y revisión salarial: El incremento que se pacta sobre todos los conceptos económicos para el año 2008 es del 3,50%, resultando de ello las tablas salariales que se especifican en el anexo.

Para el año 2009, el incremento pactado sobre todos los conceptos económicos es del 3,00% y para el 2010 el 2,50%.

Al finalizar el año 2008, y una vez conocidos el IPC real correspondientes a dicho año, mediante la constatación de tales datos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), se realizará, si procediera, una revisión salarial de las tablas que figuran en el anexo, y demás conceptos económicos, de forma automática y retroactiva con efectos desde 1 de enero de 2008 sobre el exceso del 3,50% al IPC real más 0,75%. Para el año 2009 y 2010, la revisión se llevará a cabo, igualmente, de forma automática y retroactiva, si procediera, aplicando la diferencia en exceso entre el 3,00% y 2,50% respectivamente al IPC final de cada año de referencia más 0,75%. Las revisiones se efectuarán tomando como referencia los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2007 si procediera revisión en el año 2008 y los vigentes al 31 de diciembre de 2008 si procediera revisión en el año 2009 así como los del año vigentes al 31 de diciembre de 2009 si procediera revisión en el año 2010.

Artículo 10º.- 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 3,91 €.

Artículo 11º.- Gratificaciones Extraordinarias.- Para todo el personal afectado por el presente Convenio, regirán las siguientes gratificaciones:

a) Navidad.- 30 días de salario garantizado más antigüedad. Fecha de devengo: 15 de diciembre.

b) Julio.- 30 días de salario garantizado más antigüedad. Fecha de devengo: 15 de julio.

c) Septiembre.- 30 días de salario garantizado más antigüedad. Fecha de devengo: 1 de octubre.

Artículo 12º.- 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 20,09 €.

La comida será digna y única para todos.

Artículo 13º.- Antigüedad.- Con la finalidad de fomentar la vinculación del personal con la empresa, se establecen aumentos periódicos de salario por tiempo de servicio en la propia empresa.

Dichos aumentos, que no tendrán carácter acumulativo, son de aplicación a todo el personal afectado por este Convenio, teniendo las siguientes cuantías sobre los salarios vigentes en cada momento según categorías:

a) 3% sobre el salario garantizado, al cumplirse los tres años de servicio en la empresa.

b) 8% al cumplirse los seis años.

c) 16% al cumplirse los nueve años.

d) 25% al cumplirse los catorce años.

e) 38% al cumplirse los diecinueve años.

f) 46% al cumplirse los veinticuatro años.

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

Artículo 14º.- Premio de Vinculación en la empresa.- Los trabajadores que lleven prestando servicio en la misma empresa un mínimo de quince años consecutivos y causen baja por cualquier causa, excepto por despido procedente, tendrán derecho a disfrutar por este concepto dos meses de vacaciones retribuidas según salario que le corresponda además de la antigüedad 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.

Artículo 15º.- Garantías personales: Se respetarán las situaciones que se consideren más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio y que hubieren sido pactadas con anterioridad al mismo o que en lo sucesivo se pacten.

Para todos los trabajadores afectados por este Convenio, mayores de 18 años y en situación de alta en la empresa, se fija un salario bruto mínimo anual de 14.022,80 €, que se percibirá en proporción al tiempo trabajado y siempre que no exista alguna disposición de rango superior en contra.

Artículo 16º.- Cláusula de descuelgue.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Mixta del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente Cláusula de Descuelgue.

En la Comunicación de la Empresa se deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que a al vencimiento del mismo le será de aplicación el convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria, quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Capítulo 4.- Clasificación profesional y promoción en el trabajo.

Artículo 17º.- Ascensos.- Cuando en una empresa quede vacante algún puesto de trabajo, éstos, deberán de cubrirse con personal de los grupos inferiores, siempre que demuestren su capacidad para desempeñar las funciones de la categoría de que se trate.

La capacidad será evaluada conjuntamente por los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 18º.- Formación.- Con el fin de facilitar la formación de los trabajadores, éstos 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.

El tiempo de duración del curso tendrá la consideración de trabajo retribuido.

Capítulo 5.- Tiempo de trabajo.

Artículo 19º.- Jornada de trabajo: La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.790 horas de trabajo efectivas en cóm-

puto anual. Para su equivalencia en cómputo semanal, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, que fija dicha jornada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

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

Artículo 20º.- Horas extraordinarias y nocturnas.-

1.- Tendrán 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: $[(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15] \times 1,75$: Horas anuales

2.- El número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y a 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 prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

5.- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

6.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno.

En cualquier caso, 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 21.- Descanso diario: Los trabajadores que realicen una jornada normal de forma continuada, dispondrán de un periodo de descanso diario de al menos 30 minutos. Dicho periodo se retribuirá como trabajo y se computará como parte de la jornada laboral a todos los efectos.

Artículo 22.- Descanso semanal: Todos los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a dos jornadas ininterrumpidas de descanso semanal.

Artículo 23º.- 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 del hijo, 4 días.

c.- Por enfermedad grave, accidente u hospitalización, intervención quirúrgica incluso sin hospitalización y que precise reposo domiciliario o fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, 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, siendo retribuidos los 10 primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.

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, por su voluntad, podrá sustituir éste 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad 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 los casos previstos en los apartados b), c), f), y g), estos permisos se incrementarán en las siguientes escalas:

- Un día más, si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de la provincia.

- 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 un día al año para asuntos personales.

ñ.- El tiempo necesario para acudir al médico.

Artículo 24°.- Vacaciones: Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas al año. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

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

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

Artículo 25°.- Días festivos trabajados: Los días festivos no recuperables y trabajados, podrán ser acumulados y disfrutados entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. Se tendrá en cuenta los días de descanso que corresponderían al período de disfrute y que se establecen en dos días más o su parte proporcional.

Si no existiera acuerdo, se disfrutarán en el período de 15 días anteriores o posteriores a la fecha del festivo, salvo pacto en contrario.

Capítulo 6.- Derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 26.- 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 27.- Principio de no discriminación: Las partes firmantes de éste 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 28.- Planes de Igualdad:

1. Las empresas están obligadas 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.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 29°.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 30°.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad: Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 31°.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los Intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo 7.- Modificación y suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 32°.- 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. Este cambio no puede ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto y categoría. Cuando el trabajador realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario real en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascenso, o en caso contrario reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo ocupándose esta vacante por quien correspondiera. Si ocupara el puesto de trabajo de categoría superior durante nueve meses alternos, consolidará el salario real de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Artículo 33°.- 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 y siempre que no excedan de diez días al año, ni supongan menoscabo de la dignidad de la persona, conservando el salario correspondiente a su categoría.

Artículo 34°.- 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 reingreso 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 dos años, 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 pueda valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

Artículo 35º.- 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 aquél llevara en ésta un mínimo de seis 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 I.T., alcance el 100% 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, aquélla sólo estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado, el complemento a que se refiere el párrafo anterior cuando éste llevare a su servicio más de diez años y tan sólo 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 36º.- Régimen disciplinario laboral.-

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

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

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 tra-

bajador 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 éste.

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 cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

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

4.- El robo, hurto o malversación cometidos 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 éstos.

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

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

8.- Provocar u originar frecuentes riñas y 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 37º.- 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 38.- 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 ésta 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 sin-

dicales 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 éste Convenio que a 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 39º.- 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 éstos 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 período 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 40º.- Seguridad y salud laboral.-

1.- El personal de las Empresas de Hostelería, tendrán derecho a un examen médico anual a cargo de éstas.

2.- Las partes firmantes de éste 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 que 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, las Empresas y los trabajadores/as de las mismas, 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, las Empresas del Sector, están obligadas 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.- Las Empresas al realizar la evaluación de los Riesgos Laborales de los puestos de trabajo, deberán 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 éste 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 45.1 d) 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.

Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

En el término de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, se constituirá una comisión de Seguridad y Salud laboral, que tendrá carácter paritario (constituido por 4 representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de León y 4 representantes de los trabajadores de las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO.

Esta Comisión, se dotará de su propio Reglamento y tendrá como funciones la elaboración, desarrollo y promoción de actividades y medidas sobre Prevención de Riesgos en la Hostelería, para su aplicación en las Empresas, el diseño, promoción e impartición a los/as trabajadores/as de la Hostelería de cursos sobre Prevención de Riesgos y la formalización de Acuerdos y Convenios Sectoriales de colaboración con las Administraciones Públicas y entidades privadas que desarrollen o promuevan actividades análogas.

Artículo 41º.- 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.

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

Se entenderá que son prendas de uso obligatorio, exclusivamente las que facilite la empresa.

Capítulo II.- Comisión paritaria del convenio.

Artículo 42º.- Comisión paritaria.- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y control del presente Convenio de hostelería, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes para su aplicación, estará integrada paritariamente por tres representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo y tres por la parte empresarial. Dicha representación es la siguiente:

1.- Por la representación empresarial.-

D. Esteban Díez González (APEHT)
D. Carlos Robles Nicolas (APEHT)
D. Jaime Quindós Martín-Granizo (FELE)

2.- Por la representación de los trabajadores.-

D. Enemesio Santos Pérez (U.G.T.)
D. José Luis Alonso Zapico (U.G.T.)
D. Fernando González Maza (CC.OO.)

Asimismo serán miembros natos de esta Comisión, dos representantes por la representación empresarial y un representante por cada sindicato firmante de este Convenio Colectivo (U.G.T. y CC.OO.).

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1.- Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.

2.- Realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una

materia por la Comisión Mixta, eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se retire la misma.

Disposiciones adicionales.

Única.- Jubilación especial a los 64 años.- A petición del trabajador, podrá acogerse a los beneficios de jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 1194/85. En este caso el empresario se obligará a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubila por otro trabajador que sea titular de prestación de desempleo o joven demandante de primer empleo.

Sigue:

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES PARA 2008

Firmado:

Parte Empresarial:

Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de León-APEHT (firmas ilegibles).-Federación Leonesa de Empresarios-FELE (firmas ilegibles).

Parte Sindical:

UGT (firmas ilegibles).-CCOO (firmas ilegibles).

ANEXO

TABLAS SALARIALES PARA 2008

	Lujo y 1ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Grupo primero			
1º Jefe/a de Cocina	1.460,63	1.343,82	1.226,61
1º Jefe/a de Comedor	1.460,63	1.343,82	1.226,61
1º Jefe/a de Recepción	1.460,63	1.343,82	1.226,61
1º Jefe/a o Contable General	1.460,63	1.343,82	1.226,61
1º Encargado/a General de Cafetería	1.460,63	1.343,82	1.226,61
Jefe/a de Personal	1.460,63	1.343,82	1.226,61
1º Conserje	1.460,63	1.343,82	1.226,61
1º Barman o Barwoman (Barras Americanas)	1.460,63	1.343,82	1.226,61
Catering:			
Jefe/a de Operaciones	1.460,63	1.343,82	1.226,61
Jefes/as de Sala	1.460,63	1.343,82	1.226,61
Grupo segundo			
2º Jefe/a de Cocina	1.197,98	1.087,81	1.027,43
2º Jefe/a de Comedor	1.197,98	1.087,81	1.027,43
2º Jefe/a de Recepción	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Cajero/a	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Contable	1.197,98	1.087,81	1.027,43
2º Barman /Barwoman o 2º Encargado/a	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Mostrador			
2º Conserje	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Conserjes de Noche	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Repostero/a Jefe/a	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Encargada/o Gral. o Gobernanta/e 1ª	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Recepcionista	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Catering:			
Supervisor/a Jefe/a de Equipo	1.197,98	1.087,81	1.027,43
Grupo tercero			
Jefe/a de Partida	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Jefe/a de Sector	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Encargado/a de Trabajos (Servicio Técnico)	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Oficial Administrativo/a	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Telefonista de 1ª	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Cocinero/a	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Camarero/a, Barman/Barwoman	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Encargado/a Economato y Bodega	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Bodeguero/a	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Cafetero/a	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Sumiller	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Encargado/a Lencería y Lavadero	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Gobernanta/e de 2ª	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Oficial Repostero/a	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Oficial Mecánico/a o Calefactor/a	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43

	Lujo y 1ª clase	Segunda clase	Tercera y sucesivas
Oficial Ebanista Carpintero/a	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Oficial Jardínero/a	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Interventor/a (a extinguir)	1.148,25€	1.087,81€	1.027,43
Grupo cuarto			
Ayudante/a Recepción	1.059,53	997,23	934,85
Ayudante/a Cocinero/a, Bodega	1.059,53	997,23	934,85
Ayudante/a Economato y Cafeterías	1.059,53	997,23	934,85
Ayudante/a de Camarero/a	1.059,53	997,23	934,85
Ayudante/a de Conserje	1.059,53	997,23	934,85
Ayudante/a de Repostero/a	1.059,53	997,23	934,85
Auxiliar Administrativo/a	1.059,53	997,23	934,85
Cajero/a de Comedor	1.059,53	997,23	934,85
Telefonista de 2ª	1.059,53	997,23	934,85
Vigilante/a de noche	1.059,53	997,23	934,85
Portero/a	1.059,53	997,23	934,85
Ordenanza de Salón	1.059,53	997,23	934,85
Ayudante/a de Dependiente	1.059,53	997,23	934,85
Montador/a de Discos (clase única)	1.059,53	997,23	934,85
Catering:			
Ayudante/a de Preparación	1.059,53	997,23	934,85
Grupo quinto			
Fregadores / as	997,23	966,03	934,85
Costureras/os Lencería	997,23	966,03	934,85
Planchadora/or	997,23	966,03	934,85
Camarera/o de Habitación	997,23	966,03	934,85
Pinches	997,23	966,03	934,85
Lavanderas/os	997,23	966,03	934,85
Mozo/a de Limpieza	997,23	966,03	934,85
Mozo/a de Equipajes	997,23	966,03	934,85
Limpiadoras/es	997,23	966,03	934,85
Aspirante Administración	997,23	966,03	934,85
Botones (mayores de 18 años)	997,23	966,03	934,85
Ayudante/a Mecánico o Calefactor	997,23	966,03	934,85
Ayudante/a Carpintero Ebanista	997,23	966,03	934,85
Ayudante/a de Jardínero	997,23	966,03	934,85
Grupo sexto			
Aprendices de Cocina: Cocineros de 16 y 17 años	549,48	505,64	505,64
Aprendices de Comedor: Camareros de 16 y 17 años	549,48	505,64	505,64
Botones de 16 y 17 años	549,48	505,64	505,64
Siguen firmas (ilegibles).			6907