

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
Oficina Territorial de Trabajo
Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Resolución de 21 de octubre de 2014, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo provincial de trabajo aplicable a la actividad de hostelería, cafés-bares y similares de la provincia de Zamora para los años 2014-2016

Visto el texto del convenio colectivo provincial de trabajo para la actividad de hostelería, cafés-bares y similares de la provincia de Zamora para los años 2014-2016 con Código de Convenio numero 49001205011981 así como el anexo que lo acompaña, suscrito de una parte por AZEHOS Y HOSTUR-CEOE CEPYME ZAMORA y de otra por los sindicatos CC.OO y UGT con fecha 25 de julio de 2014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

RESUELVO

- *Primero*: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Zamora, a veintiuno de octubre de dos mil catorce.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Territorial 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201403377

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA, CAFES-
BARES Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Partes contratantes. El presente convenio colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la Asociación Zamorana de Empresarios de Hostelería (AZEHO); HOSTUR (CEOE-CEPYME), y la representación de los trabajadores y técnicos pertenecientes a Unión General de Trabajadores (UGT.) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

Artículo 2.º- Ámbito funcional. Los preceptos de este convenio obligan a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería que están especificados en el artículo 4 del Acuerdo Laboral Estatal para el sector de hostelería (ALEH). Se incluyen en el sector de la hostelería 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 hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de “catering”, “colectividades”, “de comida rápida”, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías creperías, etc., cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigües y similares, además de salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos u otros servicios de ocio y esparcimiento, y “cybercafés”.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que será ampliable en la medida que el citado artículo del ALEH sufra modificaciones.

Artículo 3.º- Ámbito territorial. El presente convenio obliga a todas las empresas presentes y futuras cuyo centro de trabajo radique en la provincia de Zamora.

Artículo 4.º- Ámbito personal. Se regirán por este convenio los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y establecimientos incluidos en el ámbito de aplicación de del art. 2.º del presente convenio.

Artículo 5.º- Ámbito temporal. El presente convenio que sustituye y anula al anterior vigente en la actualidad, tendrá una duración de tres años desde el día 01/1/2014 hasta el día 31/12/2016 en todo su contenido, excepto cuando en el artículo del mismo se disponga otra cosa.

Artículo 6.º- Compensación y absorción. Vinculación a la totalidad. Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible, y consideradas en su conjunto podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor. Asimismo podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores, que fijadas por disposición legal superior, pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 7.º Garantía “ad personam”.- Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 8.º Pluriempleo y horas extraordinarias. Las partes firmantes estiman conveniente la erradicación del pluriempleo como regla general. En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, 80 horas anuales tanto en su cuantía y motivación. No obstante, dentro del marco de las empresas afectadas por este convenio, se podrán llegar a fijar los criterios que fueran precisos en función de las necesidades específicas del centro de trabajo. En concreto se acuerda la suspensión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo el criterio de convenios anteriores.

Artículo 9.º Servicios extras. Las empresas se comprometen a que los contratos de los trabajadores para la realización de servicios extras, que tendrán la naturaleza de contratos a tiempo parcial, sean revisados por la Oficina de empleo, pero teniendo en cuenta la necesaria especialización profesional de este tipo de trabajadores, se contratarán preferentemente a las personas desempleadas que hayan realizado cursos de formación, los puestos de trabajo no cubiertos se contratarán de la forma habitual.

Artículo 10.º Profesionalidad. Con el fin de atender a la debida profesionalización de los trabajadores se fomentará la creación de una Escuela de Hostelería, comprometiéndose ambas partes a realizar las gestiones oportunas en el plazo máximo de seis meses.

Artículo 11.º Descanso semanal. El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio continuado, el cual será fijado de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores, teniendo en cuenta los Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Artículo 12.º Festivos. Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje, serán incrementados en el 175 por 100, y de común acuerdo con la empresa podrán compensarse de la siguiente forma:

- a) Acumulándose a las vacaciones anuales.
- b) Disfrutándolos como descanso continuado en períodos distintos, dentro del trimestre en que se hayan trabajado.
- c) Percibirlos en metálico, siendo su abono en el mes siguiente en que se trabajen.

Artículo 13.º Idiomas. Se establece un complemento consistente en el 20 por 100 del salario base, para aquel trabajador que sea requerido por la empresa para realizar funciones que impliquen el conocimiento de idioma, siempre que dicho trabajador no tenga obligación de conocerlo por su categoría profesional.

Artículo 14.º Ropa de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal el uniforme completo, de uso exclusivo y obligatorio en el centro de trabajo, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

A los trabajadores fijos se les entregaran dos uniformes completos y uno a los eventuales que hayan superado el período de prueba, dicha entrega se efectuará en el primer trimestre de cada año.

El trabajador responderá del uso adecuado del uniforme o ropa de trabajo, siendo de su cargo el cuidado y buena presencia del mismo.

Artículo 15.º- Manutención. Todos los trabajadores del sector que presten sus servicios en establecimientos con servicio de comidas y desarrolle su trabajo al menos durante un cincuenta por ciento de su jornada durante la franja horaria de 14,00 a 16,00 horas o de 21,00 a 23,00; tendrá derecho a comer o cenar por cuenta de la empresa, o a ambas comidas según el horario que realice.

El horario para comer será señalado por la empresa entre las 12:00 y las 17:00 horas para comida y desde las 20:00 horas hasta el cierre, para la cena.

Artículo 16.º- Jornada laboral. La jornada laboral queda fijada en cuarenta horas semanales.

Las empresas siempre que tengan asalariados, están obligadas a elaborar un calendario laboral, que será expuesto en lugar visible del centro de trabajo.

Artículo 17.º- Movilidad funcional. La Dirección de la empresa, por necesidades urgentes del servicio, podrá distribuir el personal de la plantilla dentro del grupo profesional a que pertenezca, de forma limitada al centro de trabajo y al tiempo de realización del servicio pagando en todo caso la diferencia salarial de aquella categoría que fuese superior y manteniendo el mismo de aquella categoría que fuese inferior.

Será preciso el mutuo acuerdo de las partes para la movilidad en distintos centros de trabajo.

Artículo 18.º- Nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 12 de la noche y las 8 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base más antigüedad.

Artículo 19.º- Vacaciones. El personal afectado por este convenio, disfrutará cada año de un período de vacaciones no sustituible por compensación económica de 34 días naturales. Durante los tres primeros meses de cada año se elaborará en cada centro de trabajo un calendario de vacaciones.

El personal que preste servicios en el sector colectividades tendrá derecho a 26 días laborables de vacaciones.

Los turnos se establecerán en negociación conjunta entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, previa propuesta suscrita por la plantilla. A falta de acuerdo en la confección del Calendario Vacacional, 17 días naturales serán disfrutados por el trabajador a su elección y los 17 días restantes a elegir por la empresa. En cualquier caso será necesario que el servicio quede cubierto. En lo no dispuesto se estará a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir nunca con el descanso semanal, permiso retribuido o con un día festivo.

No comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las

mismas el trabajador o trabajadora se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, disfrutándolas posteriormente, aunque haya terminado el año natural.

También se interrumpirá el computo de las vacaciones si durante el disfrute de las mismas el trabajador se encontrara en situación de IT, disfrutándolas posteriormente, aunque haya terminado el año natural y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

El personal que se jubile forzosamente a los 65 años o en su caso a los 64 años, teniendo una antigüedad de 15 años de servicios continuados en la empresa, tendrá derecho al disfrute de 2 meses más de vacaciones.

Artículo 20.º- Plazo de preaviso. Cuando algún trabajador desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa, vendrá obligado a notificárselo a la misma por escrito con una antelación mínima de 15 días, igual obligación existe para la empresa en relación con los trabajadores a su servicio. El que incumpliere dicha obligación dará derecho a la otra parte a descontar o indemnizar, según sea el trabajador o la empresa el que incumple, de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21.º- Licencias. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias con sueldo:

- a) Por matrimonio, 15 días naturales.
- b) Por el nacimiento de hijo 4 días si se produce en la capital o provincia y 6 días si fuera en otra provincia.
- c) Por fallecimiento de la esposa, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días si fuera en la localidad y 4 días si es en la provincia o provincias limítrofes, y 5 días para otras provincias.
- d) Por fallecimiento de un familiar de 3º grado de consanguinidad o afinidad, un día.
- e) Por intervención quirúrgica o enfermedad grave, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 4 días
- f) Dos días en los supuestos de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
En este supuesto, el personal podrá disfrutar de los días que le correspondan de manera discontinua, mientras dure la situación que da derecho a la licencia y hasta 8 días después del alta hospitalaria. Si no se disfruta de manera continuada en el momento del hecho causante, el personal deberá comunicar al menos con 24 horas de antelación a la empresa la fecha de disfrute de los días de licencia.
- g) Por concurrencia a exámenes, el tiempo necesario para realizarlos previa justificación.
- h) Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día cuando se celebre en la capital y provincia, y 3 días cuando se celebre en otras provincias.
- i) Por comunión o bautizo de hijos 1 día.
- j) El tiempo indispensable para consulta médica, comprometiéndose el trabajador a presentar a la empresa el justificante médico correspondiente.
- k) El tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a los hijos menores de 16 años, con justificante médico y un máximo de 5 veces al año.

- l) El tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a los hijos discapacitados sin límite de edad.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- n) El tiempo de ausencia por lactancia de un hijo menos de 9 meses se podrá acumular a elección del trabajador/a en 17 días, a disfrutar a continuación del permiso por maternidad, previa comunicación a la empresa con 15 días de antelación.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo por hijo se entiende tanto el consanguíneo como el adoptivo y al acogido con fines adoptivos.

Las licencias contempladas en los apartados b, c y d, serán en días laborables, no contando como tal licencia los que coincidan en día de descanso del trabajador.

Asimismo los trabajadores fijos tendrán derecho a licencia de 3 días por asuntos propios, y los eventuales a la parte proporcional con arreglo al período de tiempo trabajado.

Toda referencia a las parejas de hecho que se contempla en el presente artículo, se refiere única y exclusivamente a las parejas de hecho que se encuentren inscritas en el Registro Oficial existente.

Permisos no retribuidos.- El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta dos meses de manera continuada al año, siempre que la causa sea fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos de fallecimiento el permiso será desde el momento que se produzca el hecho causante y en los casos de enfermedad grave mientras dure el hecho causante.

Artículo 22.º- Ascensos. Los trabajadores que realicen funciones de camarero, barman, cocinero, pasarán a figurar con el grupo de cotización a la Seguridad Social número 8, siempre que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Llevar cinco años de trabajo activo en la profesión.
- b) Ser mayor de 23 años.

Artículo 23.º- Incapacidad temporal. En las situaciones de I.T., cualquiera que sea su causa y por un período máximo de 18 meses, las empresas completarán hasta el 100 por 100 del salario convenio.

Artículo 24.º- Utilaje. El trabajador será responsable del cuidado y del buen uso de uniformes, enseres, mobiliario e instalaciones de la empresa. En caso de mal uso reincidente y de mala fe de los mismos, se sancionará conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 25.º- Jubilación. Las organizaciones firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de empleados, registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas, que se pacten por cuales-

quiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial con un período máximo legal respectivo. De existir en una empresa trabajadores fijos discontinuos con derechos preferentes en virtud de convenios colectivos se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios antes señalados.

Tales jubilaciones anticipadas y las correspondientes sustituciones, se efectuarán y quedará estipulado en los convenios s o en virtud de pacto.

En consecuencia, se acuerda elevar al Gobierno, propuesta de modificación del Real Decreto-Ley 1481/1981, de 20 de agosto, sobre jubilación especial a los 64 años en la Seguridad Social, en consonancia con lo antes señalado, instando al propio tiempo a que se prevea la adecuada financiación para que por parte de la seguridad Social, se cubra la diferencia que resultara de aplicar en estos casos el correspondiente coeficiente reductor.

Jubilación parcial.- Al amparo del art. 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada, entre, el mínimo y máximo legalmente establecido cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial el de la edad, que no podrá ser inferior a 60 años.

Cuando los trabajadores soliciten la jubilación parcial y la reducción de la jornada, la empresa estará obligada a concederla con los siguientes requisitos y condiciones:

Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente convenio los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral, junto con escrito del interesado dirigido a la misma solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para la jubilación. y este no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial, cuya duración será el número de días que resulte de multiplicar el % de jornada de trabajo por 365 días, dentro de los cuales estarán incluidos, además de los sábados, domingos y festivos que correspondan, la parte proporcional de vacaciones. La prestación laboral, deberá realizarse de modo ininterrumpido en el periodo comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, salvo pacto en contrario, la empresa de acuerdo con la RLT establecerán las fechas y turnos para cada trabajador. Las vacaciones que resulten, se disfrutarán al final del periodo laboral anual de prestación efectiva del trabajo.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada y se abonará mes a mes, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de salario superior al mensual.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila

parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo relevista.

No obstante lo anterior, el trabajador relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo y se produzca la jubilación total del jubilado parcialmente.

La jornada del trabajador relevista será completa, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

La ropa a entregar al jubilado parcialmente durante los meses en los que trabaje será la misma que se entrega al personal contratado para las sustituciones de verano.

Artículo 26.º- Conciliación de la vida familiar y laboral. En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral.

Garantía de igualdad de oportunidades y cláusula de no discriminación.- Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 27.º- Viudedad. Corresponderá esta prestación al cónyuge viudo cuando el trabajador fallezca en situación de activo en la empresa y su cuantía será:

Hasta veinte años de servicio, un mes de salario, y cada tres años más de servicio, un mes de salario. Si no existiera cónyuge, tendrán derecho a las prestaciones citadas los hijos legítimos o naturales, incapacitados o menores de edad. En su defecto, los padres si dependieran económicamente del trabajador o los hermanos incapacitados que reúnan estas circunstancias.

Artículo 28.º- Derechos sindicales. Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29.º- Seguridad e higiene en el trabajo. Los trabajadores serán responsables de la asistencia a sus puestos de trabajo en las condiciones higiénicas y de limpieza necesarias para el desempeño de su labor, teniendo la obligación de estar en posesión en todo momento del carné de manipulador. La omisión de dicha obligación por parte del trabajador podrá ser sancionada por la empresa. El trabajador se someterá a un reconocimiento médico anual obligatorio, a cargo de la empresa, que podrá coincidir con la obtención o renovación del carné de manipulador.

Artículo 30.º- Los trabajadores y los empresarios se comprometen a respal-

dar conjuntamente las acciones necesarias en defensa de los servicios auxiliares de las empresas, siempre que tales acciones redunden en beneficios del mantenimiento de la buena imagen de la empresa y del número de puestos de trabajo.

Artículo 31.º- Excedencias.

Voluntarias.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con una duración mínima de tres meses y máxima de cinco años.

En el supuesto de no acogerse a la duración máxima prevista, se podrán solicitar prorrogas interrumpidas hasta llegar al plazo máximo establecido en este artículo (cinco años). Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurridos tres años, desde el final del disfrute de la anterior excedencia.

Durante los dos primeros años de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, transcurridos los dos años, tendrá derecho preferente de incorporación. (En ambos casos el trabajador deberá preavisar a la empresa con sesenta días de antelación).

Durante los 24 primeros meses del periodo de excedencia el trabajador no puede realizar trabajos en ninguna otra empresa del sector de hostelería, transcurrido dicho plazo podrá hacerlo siempre que sean empresas ubicadas fuera de la provincia.

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

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

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Estas excedencias, podrán disfrutarse de forma fraccionada.

En los supuestos de excedencia por cuidado de familiares, los trabajadores y trabajadoras comunicarán con 15 días de antelación que optan por esta situación, sin que ello afecte al derecho.

Artículo 32.º- Acuerdos de ámbito superior. Los acuerdos que se puedan producir en materia de relaciones laborales, firmados por las organizaciones más representativas del sector en ámbitos superiores, se transcribirán a este convenio colectivo.

Artículo 33.º- Categorías profesionales. Con el fin de adaptar las categorías profesionales al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para las empresas de hostelería (ALEH), se establece la tabla de correspondencias que figura en el Anexo I del presente convenio.

Contratos temporales.- En virtud de lo dispuesto en art. 15.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción en el sector de hostelería, podrá ser de doce meses dentro de un máximo de dieciocho meses. Dichos contratos, deberán ser indemnizados a su conclusión pactada, con una cantidad equivalente a doce días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al tiempo mencionado.

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

Artículo 34.º- Salarios. En relación con las condiciones económicas del presente convenio, se establecen los salarios para el año 2014 que figuran en la Tabla Salarial que aparece al final del presente convenio.

- Incremento salarial.

Para el año 2015, Todos los conceptos económicos del convenio experimentarán un incremento del 0,50 %.

Para el año 2016, Todos los conceptos económicos del convenio experimentarán un incremento del 0,50 %.

Ambos incrementos aparecen reflejados en las tablas salariales que para dichos años aparecen al final del presente convenio.

- Revisión salarial.

El texto de la revisión salarial establecido en el convenio 2007-2010, no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio de manera excepcional.

Artículo 35.º- Antigüedad. El complemento personal de antigüedad se calculará sobre los salarios base y tendrán las cuantías siguientes:

- Un 3 por 100 al cumplirse 3 años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 8 por 100 al cumplirse los 6 años.
- Un 16 por 100 al cumplirse los 9 años.
- Un 26 por 100 al cumplirse los 14 años.
- Un 38 por 100 al cumplirse los 19 años.
- Un 45 por 100 al cumplirse los 25 años.

No obstante lo anterior, para los trabajadores que sean contratados a partir del 1 de agosto de 2014, el complemento personal de antigüedad se calculará sobre el salario base y conforme a la siguiente escala:

- Un 3 por 100 al cumplirse 5 años de servicio efectivo en la empresa.
- Un 8 por 100 al cumplirse los 10 años.
- Un 15 por 100 al cumplirse los 15 años.

- Un 20 por 100 al cumplirse los 20 años.
- Un 25 por 100 al cumplirse los 25 años.
- Un 30 por 100 al cumplirse los 30 años.

Artículo 36.º- Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias. Una a pagar el día 15 de julio y otra en diciembre a pagar el 20 de dicho mes.

Su cuantía será de una mensualidad de salario más la antigüedad que pudiera corresponderle.

Artículo 37.º- Responsabilidad civil. Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a la persona, animales o cosas originadas en el desarrollo del trabajo, serán abonadas por la empresa, cuando excedan o no estén cubiertos por el seguro de responsabilidad civil de la empresa. Estas indemnizaciones no serán exigibles a la empresa cuando se deba a negligencia del trabajador, en cuyo caso será éste el responsable.

Artículo 38.º- Póliza de accidentes. Las empresas afectadas por el presente convenio, deberán contratar (de forma individual) una póliza de seguros, con arreglo a las siguientes bases:

- 1.ª) El contratante será en cada caso, la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

- 2.ª) La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes, con las coberturas que se indican:

- a) Muerte del trabajador, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: Nueve mil seiscientos euros (9.600 €) y doce mil euros (12.000 €) desde el 01 de abril de 2012.
- b) Invalidez permanente absoluta para todo trabajo, así declarada por la entidad gestora del I.N.S.S., derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: Doce mil setecientos cincuenta euros (12.750,00 €) y quince mil euros (15.000 €) desde el 01 de abril de 2012.
- c) Gran invalidez: Dieciocho mil euros (18.000 €) desde el 01 de abril de 2012.

Artículo 39.º- Plus de toxicidad. Siempre que se demuestre la existencia de toxicidad, con resolución previa de las autoridades sanitarias competentes en la materia y mientras ésta exista, se abonará al trabajador un 25 por 100 sobre el salario base en concepto de plus de toxicidad.

Artículo 40.º- Comisión paritaria. La comisión paritaria estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

Esta Comisión se reunirá dentro de los 7 días siguientes a recibir la petición formal, excepto en los supuestos en que legalmente los plazos sean diferentes. Dependiendo, de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con

acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 15 días naturales siguientes a la primera reunión. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Transcurrido dicho plazo sin alcanzar acuerdo o emitir dictamen, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Esta comisión actuará como órgano de interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, conociendo dentro de sus competencias todas las cuestiones que le sean planteadas.

Tendrá atribuidas todas las funciones establecidas por la legislación vigente y en concreto:

Interpretación y vigilancia del cumplimiento convenio colectivo.

- a) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria, tendrá carácter preceptivo, previo al planteamiento de la cuestión ante el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León o en su caso ante la jurisdicción social.
- b) Intervención en los términos recogidos en el art. 41 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
- c) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- d) Las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria se someterán, a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA), y en su caso, a un arbitraje voluntario.

Asimismo la Comisión Paritaria podrá estudiar las propuestas que sobre formación planteen las Organizaciones Sindicales para el sector de hostelería.

En especial, la Comisión Paritaria interpretará y articulará la aplicación de los artículos referentes al descanso semanal y ropa de trabajo.

Artículo 41.º- Subrogación del personal. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo, cuando una empresa cese, por cualquier causa, en la realización de los servicios previamente adjudicados o arrendados por una Administración Pública o una empresa privada, la nueva empresa adjudicataria o arrendataria está obligada a subrogarse en los derechos y obligaciones de la anterior con respecto a los trabajadores adscritos al centro o al desarrollo de los servicios de que se trate. La subrogación obligatoria operará cualquiera que sea la modalidad de contratación de los trabajadores afectados, siempre que estos cuenten con un periodo de permanencia previa en el centro de trabajo o servicio de que se trate de al menos 6 meses con anterioridad a la fecha en que se produzca el cambio de empresa adjudicataria o arrendataria.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, a los efectos de la subrogación, los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo afectados por la subrogación.
- b) Fotocopia de los documentos de cotización (TC1 y TC2) de los dos últimos meses.
- c) Fotocopia de las dos últimas nóminas de los trabajadores afectados por la

subrogación y del documento de abono de la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias.

Artículo 42.º- Trabajadores fijos discontinuos o de temporada. Los trabajadores contratados para realizar actividades fijas discontinuas adquirirán la condición de fijos discontinuos cuando hayan prestado dichos servicios durante tres campañas o temporadas consecutivas.

Artículo 43.º- Inaplicación de las condiciones de trabajo. La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien informará previamente a la comisión paritaria del convenio. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en las empresas dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberá recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León (ASACL), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Artículo 44.º- Promoción nuevos convenios de empresa. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo en las que se promueva la negociación de un convenio de empresa, la parte promotora lo comunicará por escrito a la otra parte, a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

Disposiciones finales.

- *Primera:* En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

- *Segunda:* Denuncia y prórroga.- La denuncia del presente convenio será automática al 31/12/2016. En tanto en cuanto no sea firmado un nuevo convenio, continuará el presente en vigor tanto en lo económico como en lo social.

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL PARA 2014

GRUPO	SALARIO BASE	PLUS DE TRANSPORTE	SALARIO HORA ORDINARIA	SALARIO MENSUAL	COMPUTO ANUAL
I	1.081,66	23,19	8,62	1.104,85	15.421,52
II	976,68	23,19	7,79	999,87	13.951,80
III	971,25	23,19	7,75	994,44	13.875,78
IV	967,67	23,19	7,72	990,86	13.825,66
V	955,33	23,19	7,63	978,52	13.652,90
VI	952,50	23,19	7,61	975,69	13.613,28
VII	947,84	23,19	7,57	971,03	13.548,04
VIII	908,45	23,19	7,26	931,64	12.996,58
IX	908,45	23,19	7,26	931,64	12.996,58

TABLA SALARIAL PARA 2015

INCREMENTO DEL 0,5% (Acuerdo del Convenio vigente) SOBRE LA TABLA SALARIAL 2014

GRUPO	SALARIO BASE	PLUS DE TRANSPORTE	SALARIO HORA ORDINARIA	SALARIO MENSUAL	COMPUTO ANUAL
I	1.087,07	23,31	8,66	1.110,37	15.498,63
II	981,56	23,31	7,83	1.004,87	14.021,56
III	976,11	23,31	7,79	999,41	13.945,16
IV	972,51	23,31	7,76	995,81	13.894,79
V	960,11	23,31	7,67	983,41	13.721,16
VI	957,26	23,31	7,64	980,57	13.681,35
VII	952,58	23,31	7,61	975,89	13.615,78
VIII	912,99	23,31	7,30	936,30	13.061,56
IX	912,99	23,31	7,30	936,30	13.061,56

TABLA SALARIAL PARA 2016

INCREMENTO DEL 0,5% (Acuerdo del Convenio vigente) SOBRE LA TABLA SALARIAL 2015

GRUPO	SALARIO BASE	PLUS DE TRANSPORTE	SALARIO HORA ORDINARIA	SALARIO MENSUAL	COMPUTO ANUAL
I	1.092,50	23,42	8,70	1.115,93	15.576,12
II	986,47	23,42	7,87	1.009,89	14.091,67
III	980,99	23,42	7,83	1.004,41	14.014,88
IV	977,37	23,42	7,80	1.000,79	13.964,26
V	964,91	23,42	7,70	988,33	13.789,77
VI	962,05	23,42	7,68	985,47	13.749,75
VII	957,34	23,42	7,64	980,76	13.683,86
VIII	917,56	23,42	7,33	940,98	13.126,87
IX	917,56	23,42	7,33	940,98	13.126,87

R-201403377