

c. Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

d. Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Artículo 38.- Denuncia y prórroga.

El convenio se entenderá expresamente denunciado al finalizar la vigencia del mismo.

Ambas partes acuerdan negociar nuevo convenio a partir del 1 de enero de 2010.

Artículo 39.- Cláusula final.

Para todo lo no previsto en este Convenio, se tendrá en cuenta, como derecho supletorio, las normas de reglamento interior, el uso y la costumbre y en todo caso la legislación laboral vigente, comprometiéndose las partes firmantes a dilucidar cualquier controversia en la comisión de interpretación del Convenio.

Las estipulaciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente como un todo indivisible, reconsiderándose el Convenio en su totalidad, si la Autoridad Laboral o la Jurisdicción correspondiente modificase o interpretase cualquiera de sus cláusulas.

TABLA SALARIAL 2007

CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD		TOTAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	AÑO
JEFES DE ENFERMERIA	1.681,40	23.539,60	624,14	8.737,96	32.277,56
SUPERVISORA ENF.	1.681,40	23.539,60	244,28	3.419,92	26.959,52
ENFERMERA	1.681,40	23.539,60	0,00	0,00	23.539,60
DIP. BIBLIOTECONOMIA DOCUM.	1.449,14	20.287,96	0,00	0,00	20.287,96
AUX. ENFERMERIA	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18
CELADOR	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.287,33	18.022,62	0,00	0,00	18.022,62
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.215,43	17.016,02	0,00	0,00	17.016,02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18
GOBERNANTA	1.143,87	16.014,18	370,54	5.187,56	21.201,74
LAVANDERA/COSTURERA	1.083,18	15.164,52	0,00	0,00	15.164,52
LIMPIADORA	1.083,18	15.164,52	0,00	0,00	15.164,52
TELEFONISTA	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.143,87	16.014,18	287,55	4.025,70	20.039,88
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18

TABLA DE PLUSSES 2007

DIAS FESTIVOS	
ENFERMERAS	40,42
RESTO DE PERSONAL	35,14
DOMINGOS	
ENFERMERAS	25,76
RESTO DE PERSONAL	20,44
TURNO DE NOCHE	
ENFERMERAS	20,42
RESTO DE PERSONAL	15,98
DIA LIBRE TRABAJADO	
ENFERMERAS	67,18
RESTO DE PERSONAL	65,17
N. BUENA/VIEJA	69,89
COMPLEMENTO LOCALIZACION	130,34
P. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	
BASE 07	
ENFERMERAS	106,35
RESTO DE PERSONAL	84,25
KILOMETRAJE	0,19
QUEBRANTO DE MONEDA	46,94
PLUS TRANSPORTE	37,21

COMPLEMENTO PERSONAL FIJO NO REVALORIZABLE

APELLIDOS Y NOMBRE	MES	AÑO
AIZCORBE REVUELTA, PILAR	20,93	293,02
ARROYO FERNANDEZ, M. ANGELES	139,50	1.953,00
BUSTILLO QUINTANA, M. JOSE	85,00	1.190,00
CABELLO ARRUEBARRENA, CARMEN	28,90	404,60
CAMPO HAYA, M. ROSA	139,50	1.953,00
COBO COBO, ANA MARIA	139,50	1.953,00
DOBLAS PIREZ, MARIA	139,50	1.953,00
FERNANDEZ MARCOS, M. LUZ	16,27	227,78
FERNANDEZ OYARBIDE, M. JOSE	20,925	292,95
FERNANDEZ OYARBIDE, M. LUISA	139,50	1.953,00
GARCIA CALDERON, M. ROSA	134,33	1.880,62
GARCIA SANTIBANEZ, M. CARMEN	134,77	1.886,78
GOMEZ CARRILES, ROSARIO	139,50	1.953,00
GOMEZ FERNANDEZ, M. PILAR	139,50	1.953,00
GONZALEZ MERINO, ROSARIO	139,50	1.953,00
GONZALEZ MONESTERIO, J. CARLOS	108,49	1.518,86
GONZALEZ MONESTERIO, RAFAEL	106,49	1.518,86
HIDALGO VICTORIA, PILAR	139,50	1.953,00
HOYOS DE CELIS, BELEN DE	139,50	1.953,00
HUIDOBRO SIERRA, CARMEN	119,00	1.666,00
INGUANZO GONZALEZ, M. BELEN	134,33	1.880,62
IZQUIERDO IZQUIERDO, VICENTA	22,95	321,30
LANZA HELGUERA, DOLORES	20,93	293,02
NODAR FUENTES, CARMEN	139,50	1.953,00
ORTEGA CUADRADO, HERMENEGILDA	173,27	2.425,78
ORTIZ GARCIA, ROSA MARTA	28,90	404,60
PRECIADO LOPEZ, CARMEN	139,50	1.953,00
RIO-HORTEGA BERENCIARTU, INES	28,90	404,60
RIVA RODRIGUEZ, M. TERESA	20,93	293,02
RIVES DOMINGUEZ, M. JESUS	139,50	1.953,00
RODRIGUEZ GUTIERREZ, AIDA LUZ	28,90	404,60
ROIZ ROIZ, ANGELA	139,50	1.953,00
RON GUERRA, M. JOSE	139,50	1.953,00
SANCHEZ NORIEGA, M. ANGELES	139,50	1.953,00
SARABIA CERVERA, M. JOSE	139,50	1.953,00
TORRES MOLLEDA, MONTSERRAT	96,27	1.347,78

COMPLEMENTO PERSONAL VARIABLE

APELLIDOS Y NOMBRE	01/01/2007 31/12/2007	01/01/2008 31/12/2008	01/01/2009 31/12/2009
ARTABE POZAS, PATRICIA	56,980	28,490	0
BAHILLO MARTIN, J. IGNACIO	22,570	11,285	0
BALDOR ROQUEÑI, DAVID	22,570	11,285	0
BARBERO DOMINGUEZ, J. ANTONIO	22,570	11,285	0
BARRIUSO COLINA, FERNANDO	45,140	22,570	0
BAYAS RODRIGUEZ, ANGELA	45,140	22,570	0
BEZANILLA MAGDALENA, ANA	56,980	28,490	0
CAL BOLIVAR, SUSANA DE	56,980	28,490	0
CAMPO HAYA, M. ROSA	45,140	22,570	0
CANAL COBO, GEMMA E	56,980	28,490	0
CASTRO DIAZ, RAMONA DE	56,980	28,490	0
CORCHETE RAMOS, ESTIBALIZ	56,980	28,490	0
CRESPO CRESPO, INMACULADA	45,140	22,570	0
DIAZ FERNANDEZ, EDUARDO	22,570	11,285	0
DOBLAS PIREZ, MARIA	45,140	22,570	0
FERNANDEZ FERNANDEZ, AGUSTIN	3,390	1,695	0
FERNANDEZ MARCOS, M. LUZ	6,771	3,385	0
FERNANDEZ OYARBIDE, FERNANDO	22,570	11,285	0
FERNANDEZ OYARBIDE, M. JOSE	6,771	3,385	0
FUENTE RUIZ, SOLEDAD DE	56,980	28,490	0
GARCIA CALDERON, ROSA	45,140	22,570	0
GARCIA CUENCA, FRANCISCA	45,140	22,570	0
GARCIA SANTIBANEZ, CARMEN	56,980	28,490	0
GARRIDO MAZON, M. ANTONIA	45,140	22,570	0
GOMEZ AGÜERO, NATALIA	45,140	22,570	0
GOMEZ FERNANDEZ, ANA MARIA	45,140	22,570	0
GOMEZ FERNANDEZ, M. PILAR	45,140	22,570	0
GONZALEZ DIAZ DE RABAGO, CLARA	45,140	22,570	0
GONZALEZ GOMEZ, M. TRINIDAD	45,140	22,570	0
GONZALEZ MERINO, ROSARIO	45,140	22,570	0
GONZALEZ MONESTERIO, J. CARLOS	45,140	22,570	0
GONZALEZ MONESTERIO, RAFAEL	22,570	11,285	0
HERRERA DEL CAMPO, ALBERTO	22,570	11,285	0
HERRERA SANCHEZ, FERNANDO	22,570	11,285	0
HOYOS CELIS, BELEN DE	45,140	22,570	0
INGUANZO GONZALEZ, M. BELEN	45,140	22,570	0
LAVIN ABANDO, RAUL	45,140	22,570	0
LOPEZ GARCIA, NOELIA	56,980	28,490	0
LOPEZ QUIROS, M. JOSE	45,140	22,570	0
LOZANO PEREZ, MARGARITA	45,140	22,570	0
PEREZ PORTILLA, TERESA	45,140	22,570	0
QUINTELA MALDE, PATRICIA	56,980	28,490	0

COMPLEMENTO PERSONAL VARIABLE

APELLIDOS Y NOMBRE	01/01/2007 31/12/2007	01/01/2008 31/12/2008	01/01/2009 31/12/2009
RAFOLS LLOPART, MONTSERRAT	56,980	28,490	0
ROIZ ROIZ, ANGELA	45,140	22,570	0
RUIZ-ZORRILLA CUESTA, FERNANDO	56,980	28,490	0
SAINZ DE LA MAZA DIAZ, JOSE R.	22,570	11,285	0
SALAS ROJO, ROSARIO	45,140	22,570	0
SALMON JIMENEZ, MARGARITA	45,140	22,570	0
SANTAMARIA MARTINEZ, RUTH	45,140	22,570	0
TAUSIA DURAN, CECILIA	45,140	22,570	0
TOCA SANCHEZ, PABLO	3,390	1,695	0
VARONA JIMENEZ, M. ISABEL	45,140	22,570	0

07/12739

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Cantabria.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 8 de agosto de 2007, de una parte por el Sector de Hostelería de Cantabria, en representación de las empresas afectadas y de otra por las Centrales Sindicales CC.OO y UGT en representación del colectivo laboral afectado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 13 de septiembre de 2007.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA

AÑOS 2007-2010

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente convenio se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El acuerdo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de 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 comidas rápidas", "pizzerías", hamburgueserías, creperías, etc. cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, salones recreativos, los Ciber Café, así como los Salones de Maquinas de tipo B y las salas de mini parques infantiles.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con 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 de este acuerdo.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente acuerdo, es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores que prestan sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el Artículo 1.1. del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad, el día 1 de enero del año 2007.

Su duración será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2010, prorrogándose en su totalidad por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo Convenio.

Artículo 5.- Denuncia.

A los efectos oportunos, este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma legales, con dos meses de

antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas.

A todos los efectos, se respetarán las condiciones más beneficiosas a los trabajadores que hayan venido disfrutándolas a la fecha de la firma de ente Convenio.

Artículo 6 bis.- Cláusula de absorción y compensación.

Las disposiciones futuras emanadas de la negociación colectiva de ámbito superior al presente convenio, que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de las condiciones de trabajo, serán absorbidas y compensadas con las disposiciones del presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Previa a esta aplicación se deberá reunir la "Comisión Mixta del Convenio".

Artículo 7.- Publicidad.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores, al menos un tablón de anuncios con el fin de que estos puedan dar publicidad al Convenio, así como poder desarrollar otras actividades sindicales de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN- CESE- CATEGORÍAS

Artículo 8.- Contratación.

La contratación de los trabajadores se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento y a lo establecido en el presente Convenio.

Al menos el noventa por ciento de los trabajadores que presten servicio en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio, pertenecerán a las mismas y serán contratados directamente por estas.

Obligaciones generales a la contratación.

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.

Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/82, 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 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.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prorrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1 de la Ley 2/91, de 7 de enero, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores, deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de

las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, salvo la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

La empresa registrará, dentro del plazo legal en la oficina de empleo correspondiente los contratos suscritos con los trabajadores, entregando a estos uno de los ejemplares del contrato debidamente diligenciado por esa Oficina.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos celebrados en fraude de Ley.

Trabajadores fijos discontinuos. Tendrán esta consideración aquellos que realicen su actividad en temporadas y hubieran pertenecido a la misma empresa en años anteriores. También tendrán esta consideración aquellos trabajadores que se contraten en un futuro por estas empresas para actividad de las mismas características.

El llamamiento debe llevarse a cabo por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar por despido ante la autoridad competente.

Las empresas estarán obligadas a notificar a los representantes de los trabajadores, los períodos de alta producción, por actividad cíclica y estacional de la empresa, así como de entregarles una relación nominal de trabajadores por riguroso orden de antigüedad.

Subrogación de empresa: El cambio en la titularidad de la empresa, centro de trabajo, o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actor ínter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

En cualquier caso, la sucesión de empresa deberá ser previamente comunicada al Comité de Empresa, delegados de Personal, y en su defecto a los trabajadores.

Período de prueba.- El período de prueba queda establecido en los siguientes términos:

Niveles retributivos I y II, hasta tres meses.

Restantes niveles hasta un mes.

Dichos períodos de prueba, deben entenderse para contratos de duración igual o superior a seis meses. En contratos inferiores se reducirá el período de prueba proporcionalmente.

En ningún caso, el período de prueba será superior al de duración del contrato y siempre se entenderá un mínimo de diez días a prueba, al margen de que el contrato esté o no formalizado por escrito o no exista pacto sobre período de prueba, siempre que el trabajador no hubiera estado contratado en la empresa con anterioridad.

Estabilidad en el empleo.- El porcentaje de trabajadores fijos en las empresas, no podía ser inferior al 70% calculado en computo de promedio anual, salvo para las empresas de nueva creación, nuevos centros de trabajo o apertura de nuevas actividades, que deberán cumplir los siguientes porcentajes:

A partir del primer año, tendrán el 10% de trabajadores fijos, el 2º año el 50% y el 3º año el 70%. Para adecuarse a estos porcentajes, prevalecerá la antigüedad en la empresa.

Se comunicará a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto a estos, la relación de trabajadores "fijos".

Este computo de "promedio anual", se elaborará atendiendo a la siguiente fórmula:

Se sumará mes a mes el número de trabajadores de la empresa y se dividirá su resultado por el número de meses de la actividad.

Artículo 9.- Modelos de contrato de trabajo.

Se estará en cada momento a la normativa en vigor.

Dentro de los términos legales de autorregulación por Convenio Colectivo, se acuerda incluir la siguiente particularidad en los contratos eventuales por circunstancias de la producción, y en los contratos de formación.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Por el presente Convenio, se pacta la ampliación de la duración prevista en la normativa legal para estos contratos, cuya duración máxima, queda establecida en 9 meses dentro de un período de 12.

Contratos de formación: Desaparecen los contratos de aprendizaje y pasan a denominarse "contratos formativos". Se incluyen las categorías de "contrato formativo de repostero", "contrato formativo de camarero", "contrato formativo de conserje", y "contrato formativo de cocinero", por un máximo de 2 años y un salario del 75% del que correspondiera al repostero, camarero, conserje y cocinero respectivamente, (sin que a esa cantidad se le pueda deducir el 15% por reducción de jornada dedicada a formación), durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 10 - Cese.

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 de 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 uno 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.

El mismo procedimiento se seguirá con la liquidación de salario que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad.

Todo trabajador para el asesoramiento oportuno, tendrá derecho a recibir copia de su nómina de liquidación y finiquito antes de proceder a su firma.

Todo trabajador esta obligado a avisar al empresario con quince días de antelación al cese voluntario en el trabajo si llevase en la empresa más de seis meses, o bien con cinco días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, el empresario estará obligado a preavisar con quince días de antelación, si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido, y con cinco días si la duración fuese de seis meses o inferior.

Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado, estará obligado a abonar a éste, un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de quince días.

Las partes firmantes de este convenio, conscientes del problema de desempleo, instan a empresarios y trabajadores a la celebración de acuerdos formales, mediante los cuales, aquellos trabajadores comprendidos entre los sesenta y sesenta y cuatro años inclusive, reciban una

cantidad indemnizatoria o estímulo económico para el supuesto en que opten por su jubilación voluntaria.

Artículo 11.- Contratos por horas.

Aquellos trabajadores que fueran contratados por horas de trabajo, percibirán sus salarios en forma proporcional al número de horas trabajadas y con arreglo a los que figuren en el cuadro de retribuciones de este convenio para su categoría o actividad profesional.

Artículo 12.- Áreas funcionales clasificación profesional y definición de categorías.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Los trabajadores, a efectos de retribución, se regirán por los niveles retributivos comprendidos en el anexo I.

CAPÍTULO III

JORNADA- DESCANSOS- VACACIONES- PERMISOS- EXCEDENCIAS

Artículo 13.- Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo al año, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal, la permanencia en el puesto de trabajo.

La duración de la jornada anual queda establecida en 1.766 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio. (Jornada actual).

En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la otra mediarán como mínimo 12 horas.

Jornada de trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores contratados por una jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, incrementado en un 15%.

Nocturnidad.

Percibirán 57,62 euros al mes, los trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna, entendiéndose por tal, aquella que habitualmente esté comprendida entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, en su totalidad, o al menos en las 3/4 partes de la misma. Si dicha jornada no fuera habitual, el trabajador percibirá la cantidad de 2,51 euros, por cada día en que la realice.

Los trabajadores no comprendidos en el párrafo anterior, percibirán un incremento de un 15% sobre cada hora trabajada a partir de las 24 horas (12 de la noche).

Para aquellas empresas que hubieran venido disfrutando de un sistema diferente de compensación, se mantendrá en los mismos términos como condición más beneficiosa.

El calendario laboral (horarios de trabajo anual y calendario de vacaciones anuales) de todo el personal de la empresa, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, y en su defecto con el de los propios trabajadores.

Artículo 14.- Tiempo de descanso.

Los trabajadores que realicen su jornada continuada (entendiéndose por tal la superior a cinco horas), tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos diarios, computables como tiempo de trabajo efectivo, que podrá ser dedicado a tiempo de descanso, comida, cena o desayuno.

Los trabajadores menores de 18 años, tendrán un tiempo de descanso de 30 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4,30 horas.

Como aplicación de las condiciones más beneficiosas, en las empresas en que se disfrute de un descanso superior, considerado como tiempo de trabajo efectivo, se continuará con aquél.

Artículo 15.- Descansos semanales.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 35 o más trabajadores, el descanso semanal será de dos días consecutivos.

La determinación del número de trabajadores prevista en el párrafo anterior, vendrá dada por la plantilla media anual, computada de 1 de Enero a 31 de Diciembre del año precedente.

Los trabajadores menores de 18 años, tendrán un descanso mínimo de dos días consecutivos.

Artículo 16.- Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 32 días naturales, para toda la vigencia del convenio, abonándose a razón de salario real, no pudiendo ser divididas en más de dos períodos. Las empresas fijarán de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su ausencia, con ellos mismos el calendario anual de vacaciones.

El trabajador conocerá las fechas en que le corresponden con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

En el caso de que el inicio del período vacacional coincida con el descanso semanal se iniciarán (en todo caso) una vez finalizado el descanso semanal.

Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con el parto o la lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período correspondiente, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 17.- Festividad de Santa Marta.

El día de Santa Marta se considerará festivo y por tanto en su caso, será retribuido como tal.

Artículo 18.- Días de libre disposición.

El trabajador, tendrá derecho a un día de libre disposición retribuido al año, para dedicarlo a asuntos propios. Para ello, deberá comunicarlo a la empresa con cinco días de antelación al disfrute del mismo, no pudiendo coincidir en la misma fecha, dos trabajadores del mismo departamento, en cuyo caso se dará preferencia al de mayor antigüedad.

Artículo 19.- Licencias retribuidas.

Las empresas y establecimientos sujetos a este Convenio, concederán las licencias retribuidas que soliciten los trabajadores, por causas y plazos que a continuación se señalan:

- 1º- Por matrimonio, 15 días naturales.
- 2º- Por alumbramiento de esposa, 4 días naturales.
- 3º- Por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos:
 - a) Tres días naturales si el sepelio tiene lugar dentro de la provincia.
 - b) Cuatro días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - c) Cinco días naturales si es en el resto de España.
- 4º- Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos políticos, abuelos o nietos:
 - a) 2 días naturales si el sepelio es dentro de la provincia.
 - b) Cuatro días naturales si es en el resto de España.
- 5º- Por matrimonio de padres o hijos del trabajador:
 - a) Dos días naturales si la boda es dentro de la provincia.
 - b) Tres días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - c) Cuatro días naturales si es en el resto de España.
- 6º- Por matrimonio de un hermano del trabajador:
 - a) Un día natural si la boda es dentro de la provincia.
 - b) Dos días naturales si es en las provincias limítrofes.
 - c) Tres días naturales si es en el resto de España.

7º- Un día por traslado del domicilio habitual.

8º- Por accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos, 3 días naturales. El disfrute de los días correspondientes, no tienen porque ser necesariamente consecutivos, si eso contribuyera a una mejor atención al enfermo.

9º- Por accidente, enfermedad grave u hospitalización de hermanos, nietos o abuelos, 2 días naturales. El disfrute de los días correspondientes, no tienen porque ser necesariamente consecutivos, si eso contribuyera a una mejor atención al enfermo.

10º- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para ellos, cuando los trabajadores cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

11º- También tendrá derecho a un máximo de ocho horas al año para asistencia a consultas médicas, ajenas a los supuestos de Incapacidad Temporal.

12º- Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica de la violencia de género, se considerarán justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.

Estas licencias tendrán la misma efectividad, en los casos precisos, tanto para las parejas de hecho como de derecho, siempre y cuando referida situación, conste acreditada mediante la inscripción en el registro correspondiente.

13º- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. "Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso trabajen".

14º- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

15º- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa».

Artículo 20.- Excedencia voluntaria.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21.- Excedencia por cuidado de menores o personas dependientes.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, dará fin al que estuviera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá disfrutar este derecho.

Durante el primer año, a partir de cada inicio de situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22.- Excedencia especial.

Pasarán a esta situación los trabajadores que sean nombrados para un cargo de carácter público, político o sindical, cuyo desempeño les impida la realización de su trabajo habitual. Esta excedencia comporta la reserva de plaza para el momento en que concluya la situación que la motiva. La solicitud de reintegrarse al servicio de la empresa deberá formularse dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el plazo de 15 días desde el siguiente a la fecha de la petición. Las empresas en estos casos podrán contratar personal para cubrir estas ausencias.

Quienes ostenten cargos lectivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 23.- Trabajo en días festivos.

En el supuesto de realizar trabajos en días festivos no dominicales, la empresa abonará al trabajador el importe del día festivo con un incremento del 175% sobre el salario diario. De no ser así el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso por cada festivo trabajado, dentro de los siete días inmediatamente anteriores o posteriores a la festividad de que se trate, y además a un incremento del 75%.

En los casos en que el descanso semanal del trabajador coincida con un día festivo, el trabajador no sufrirá pérdida alguna de los descansos que tenga derecho a disfrutar en el cómputo anual, y tendrá derecho al 75%.

Podrá pactarse, entre la empresa y el trabajador, el acumular todos los días festivos del año, para disfrutarlos en un período único y de días continuados.

Para el supuesto anterior y, con el fin de que el trabajador no sufra una disminución de las jornadas de descanso que en el cómputo anual le pertenecen, disfrutarán del número de días de descanso que a continuación se establecen:

Para las empresas o centros de trabajo en que el descanso semanal sea de dos días:

a) Catorce días por los festivos anuales y 4 más por descansos semanales totalizando un período de descanso continuado de 18 días.

b) Para las empresas o centros de trabajo en que el descanso semanal sea de día y medio:

14 días por los festivos anuales y 3 más por descansos semanales, totalizando un período de descanso continuado de 17 días.

c) En ambos supuestos de acumulación de días festivos los trabajadores percibirán un incremento económico del 75% por cada festivo que se acumule.

CAPÍTULO IV

ACCIÓN SOCIAL SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 24.- Permanencia en la empresa.

Se establece una gratificación consistente en tres mensualidades de salario real para todo trabajador que cese en la empresa con ocasión de las siguientes circunstancias:

Despido colectivo por causas organizativas autorizado por Ley. Esta gratificación, no será acumulable a la que legalmente corresponde con cargo a la empresa.

Invalidez Permanente Absoluta. (para todo tipo de trabajo)

Gran Invalidez.

Cese voluntario anterior a la edad reglamentaria de jubilación.

Muerte del trabajador.

Para tener derecho a esta gratificación que premia la fidelidad y permanencia en la empresa, el trabajador deberá tener una antigüedad en la empresa de al menos veinte años, y se incrementará con el importe de una mensualidad más por cada tres años que excedan de los veinte.

Artículo 25.- Jubilación.

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa, a los 64 años de edad con el 100% de sus derechos pasivos en la forma articulada por el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, (o la norma que estuviera en vigor para supuestos similares en cada momento del convenio), estableciéndose que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma, deberán ser cubiertas por trabajadores desempleados, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

De conformidad con la normativa vigente en cada momento, los trabajadores que a partir de los 60 años, deseen acceder a la jubilación anticipada o jubilación parcial con reducción de su jornada dentro de los límites establecidos en la Ley, podrán solicitarlo a la empresa quien obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con dos meses de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo.

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador que cuente con 65 años de edad y reúna los requisitos para el acceso a la jubilación con el 100 por cien de la base reguladora.

Artículo 26.- Protección a la trabajadora embarazada

En caso de embarazo de una trabajadora cuyo trabajo resulte penoso, el Comité de Empresa, o Delegados de Personal, y la empresa, estudiarán las posibilidades de cambiarla a otro puesto más adecuado, dentro de su grupo profesional, y siempre que exista.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el presente convenio y en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 27.- Paternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que

seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidar del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final de citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el presente convenio y en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28º - Incapacidad transitoria.

Complemento salarial para quien se encuentre en situación de I.T.

- La empresa complementará hasta el 100% del "Salario Real" que percibiera el trabajador en caso de Accidente laboral, desde el primer día de la baja.

- La empresa complementará hasta el 100% del "Salario Convenio" desde el primer día de la baja, en casos de hospitalización o intervención quirúrgica, hasta un período máximo de 12 mensualidades.

- En el supuesto de IT derivada de Enfermedad Común, la empresa complementará la prestación correspondiente hasta el 100% Salario Convenio, desde el 4º día de la baja, siempre y cuando el trabajador no tuviera un índice de ausencias igual o superior al 4%, por dicha causa, calculado en los días naturales del período de ocupación computado en los doce meses anteriores a la baja. Si se alcanza dicho índice de ausencias, el trabajador seguirá percibiendo la prestación legalmente establecida. Esta mejora complementaria, se aplicará hasta un máximo de doce meses a contar desde el día de la baja.

Artículo 29.- Seguridad y salud.

En todas las empresas del Sector se elegirá a los Delegados de Prevención, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Donde exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre ellos, siendo elegido de entre los trabajadores de cada centro de trabajo cuando no exista dicha representación legal.

Los empresarios promoverán la práctica de reconocimientos médicos anuales a todos sus trabajadores a través de órganos sanitarios competentes.

Todo el personal atenderá las instrucciones sobre prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, y observará escrupulosamente las órdenes de trabajo en materia de Seguridad y Salud, así como Prevención de Riesgos.

Todas las personas que con su actividad laboral, estén en contacto con alimentos, deberán cumplir las disposiciones sobre manipuladores de alimentos así como observar en todo momento la máxima higiene en su indumentaria e higiene personal, y todas las normas que en esta materia estén establecidas.

Toda empresa del Sector que contrate personal para la limpieza de habitaciones como Camareras de Pisos, deberá elaborar junto a su Plan de Prevención, un Documento de Control sobre "Métodos de Trabajo Internos". El objeto del mismo no es otro que establecer una Norma Interna que describa la Sistemática establecida para la realización de todos los procesos relacionados con los servicios de limpieza.

CAPÍTULO V

SALARIOS Y COMPLEMENTOS

Artículo 30.- Salarios.

Se mantiene la fórmula de los anteriores Convenios Colectivos, para la aplicación de los incrementos salaria-

les, así como la revisión de los mismos. El incremento salarial pactado en el presente Convenio es el siguiente: (no definitivo).

Para el año 2007, un 2,20%.

Para el año 2008, el I.P.C. previsto por el Gobierno mas un 0,20%.

Para el año 2009, el I.P.C. previsto por el Gobierno mas un 0,40%.

Para el año 2010, el I.P.C. previsto por el Gobierno mas un 0,40%.

Cláusula de descuelgue. Los salarios establecidos en el presente Convenio, no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten encontrarse en situaciones de déficit o pérdidas.

Esta situación, será apreciada por la Comisión Paritaria del Convenio, valorando en su conjunto todos argumentos, documentación, previsiones y demás circunstancias que incidan en la economía de la empresa.

La empresa que pretenda el citado descuelgue, tendrá que dirigirse a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo no superior a los 30 días, contados desde el registro del Convenio en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

La Comisión Paritaria decidirá la no aplicación de los nuevos salarios del Convenio, durante toda la vigencia, o durante parte de la vigencia del mismo, pudiendo incluso aportar soluciones alternativas o condicionar las decisiones que tome.

La Comisión Paritaria, se pronunciará por mayoría de sus componentes en el plazo máximo de 30 días contados desde la presentación de la solicitud por la empresa.

En cualquier caso, la aprobación de descuelgue, no afectará al resto del Convenio.

Concepto de Salario Real y de Salario Convenio:

- A los efectos previstos en el presente Convenio, "Salario Real", es el que corresponde a cada trabajador, con su antigüedad y todos sus complementos personales. El concepto "Salario Convenio", se corresponde con la cantidad prevista en la tabla salarial del convenio para cada categoría, por lo que en este concepto no se incluye la antigüedad, ni la nocturnidad, ni el alojamiento o manutención, ni las pagas extraordinarias, ni complemento alguno.

Artículo 31.- Revisión salarial.

Se procederá a la Revisión Salarial en cada uno de los años de vigencia del Convenio, con el fin de garantizar que el incremento salarial pactado en cada año, iguale al I.P.C. Real registrado en cada año de vigencia, incrementado en un 0,2 para los años 2007 y 2008 y un 0,4 para los años 2009 y 2010.

En caso de producirse la condición revisoria, se abonará con efectos al 1 de enero de cada año, según corresponda, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. Caso de ser operativa esta revisión salarial, el incremento resultante de su aplicación se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año en que se lleve a cabo la revisión.

Artículo 32.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad se abonarán el día 15 de cada uno de los meses citados, a razón de una mensualidad por cada paga, consistente en "Salario Convenio" más el plus personal consolidado de antigüedad, en los porcentajes y escala prevista en el artículo 37 del presente convenio.

Se establece una tercera gratificación extraordinaria en los siguientes términos.

- Para el primer año de vigencia, el equivalente a 4 días de salario Convenio, mas plus personal consolidado de antigüedad.

- Para el segundo año de vigencia el equivalente a 8 días de salario Convenio, mas plus personal consolidado de antigüedad.

- Para el tercer año de vigencia el equivalente a 12 días de salario Convenio, mas plus personal consolidado de antigüedad.

- Para el cuarto año de vigencia el equivalente a 16 días de salario Convenio, mas plus personal consolidado de antigüedad.

Esta gratificación se abonará a todo trabajador que al uno de enero del año 2007, tenga una antigüedad en la empresa superior a los 9 meses.

En los años sucesivos, tendrá derecho a esta paga todo trabajador que en la fecha de pago de esta gratificación tenga trabajados en la empresa mas de nueve meses.

Esta paga, se abonará el 15 de octubre de cada año.

Los trabajadores fijos discontinuos, tendrán derecho a esta tercera paga a partir de los nueve meses de trabajo en la empresa.

Tanto estos trabajadores como los que tengan jornada a tiempo parcial o cualquier otra modalidad la percibirán en la parte proporcional.

Esta gratificación, en ningún caso, será absorbible ni compensable.

Artículo 33.- Horas extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, con el fin de no agravar la situación de paro existente, se comprometen a reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, sustituyendo la realización de estas por contrataciones de trabajadores parados en función de las necesidades concretas.

Las horas extraordinarias que sea preciso realizar, y siempre contando con el carácter de voluntariedad del trabajador que deba realizarla, se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria de trabajo que en ningún caso será inferior al 175%.

Artículo 34.- Servicios extras.

Los servicios extras se pagarán con arreglo a las siguientes normas:

a) Se establece un baremo de comensales por categoría de establecimientos.

1º Restaurantes de 4 y 5 tenedores, Hoteles de 4 y 5 estrellas y Cafeterías especiales, servirán 14 comensales.

2º Restaurantes de 3 tenedores, Hoteles de 3 estrellas y Cafeterías de 1ª, servirán 16 comensales.

3º En las demás categorías servirán 18 comensales.

b) El abono a razón de 56,98, euros para el camarero.

c) El cocinero contratado, percibirá 104,09 euros por servicio.

d) La manutención de estos trabajadores será por cuenta de la empresa, siempre que efectúen el montaje y desmontaje.

Artículo 35.- Manutención.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa, como complemento salarial, en especie, y durante los días que presten su servicio, la manutención.

Artículo 36.- Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados al menos una vez al año, o en caso contrario, su compensación en metálico.

Los trabajadores deberán hacer uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de aseo e higiene personal.

Se entiende por ropa de trabajo:

a) Personal con Smoking.

- Smoking con pantalón o falda.

- Camisa.

- Corbata o pajarita.

- Zapatos o zapatillas.

- Chaquetilla.
- b) Resto del personal.
 - Pantalón o falda.
 - Camisa.
 - Corbata o pajarita.
 - Chaquetilla.
 - Gorro
 - Bata.
- c) Personal de mantenimiento.
 - Buzo

Artículo 37.- Complemento salarial de antigüedad y plus personal de antigüedad consolidado y no absorbible.

Los trabajadores, verán incrementados sus respectivos pluses consolidados de antigüedad, en los mismos términos en que se acuerde el incremento salarial del convenio, así como las revisiones en su caso.

El derecho al cobro de este plus consolidado en las gratificaciones extraordinarias, se generará de forma inmediata, de forma que se cobrará en su integridad, desde la primera paga extraordinaria.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas para todo trabajador que viniera disfrutándolas con anterioridad al presente convenio.

Los trabajadores con antigüedad en la empresa No superior a seis años, tendrán derecho a generar un complemento de antigüedad en los siguientes porcentajes según el tiempo de servicio en la empresa:

Años de servicio	porcentaje
3 años	3%
6 años	8%

Artículo 38.- Retribuciones.

Las empresas que hubieran suprimido en su día el sistema de porcentaje y hubieran venido abonando a sus trabajadores el promedio personal de aquel porcentaje más el incremento fijado en los convenios anteriores vendrán obligados a satisfacer para el año 2007, como mínimo, el promedio del salario anual de 2006 más 92,14 euros.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 39.- Del Comité de empresa y delegados de personal.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que esta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité con libertad de sus opiniones en las materias, concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de su trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa:

- Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 25 horas.
- De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
- De 751 en adelante, 40 horas.

La representación sindical en la empresa, (Delegados de los Trabajadores y Comité de Empresa), se adaptará de forma automática al número de trabajadores de la empresa.

Artículo 40.- Acumulación de horas por representación del personal.

El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior, podrá ser acumulado mensualmente entre uno o varios de los distintos miembros de los Comités de Empresa y en su caso de los Delegados de personal dentro de la misma candidatura salvo aquellos que estuvieran el contrato suspendido o estuviesen ausentes por alguna de las causas legalmente previstas.

Artículo 41.- Secciones sindicales.

1- En las Empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 90 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales, que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2- Bien por acuerdo, bien por negociación colectiva se podrá ampliar el número de delegados establecido en la escala a que hace referencia este apartado, que, atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección sindical al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 90 a 750 trabajadores, 1.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un sólo delegado Sindical.

3- Los delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º Asistir a las reuniones de los comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

3º Ser oídos previamente por la empresa ante la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4º En lo que respecta al derecho de crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación, podrá disponer de un número de horas igual a las que correspondan a uno de los miembros del Comité de Empresa.

La utilización de dichas horas sindicales no podrá coincidir en el mismo día en que utilizase las suyas un miembro del Comité de Empresa que pertenezca al mismo departamento laboral que el delegado sindical.

Los sindicatos correspondientes podrán elegir a sus delegados sindicales de entre los departamentos de mayor número de trabajadores.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 42,- Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio, que estará compuesta por los miembros de cada una de las partes que figuren en el Acta de Constitución de la mesa negociadora del Convenio.

El domicilio de la misma queda fijado en Santander, General Dávila, número 115, edificio Las Carolinas.

La Comisión Paritaria se reunirá tantas veces como sea necesario, a requerimiento de cualquiera de las partes, al objeto de analizar el cumplimiento del Convenio Colectivo.

Asimismo tendrá como función estudiar las distintas clasificaciones profesionales, así como, la problemática que pudiera surgir por aplicación y adaptación de la antigua a la nueva clasificación profesional, demás problemática del sector.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico Laboral y al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Disposición Adicional Primera

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo de tres meses contados a partir de la publicación del Convenio a efectos de determinar los colegios electorales del sector y las distintas categorías que compondría cada uno.

Disposición Adicional Segunda

Es intención de las partes que todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, esté de acuerdo con la legalidad vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

Disposición Adicional Tercera

Los atrasos correspondientes por aplicación del presente convenio se abonarán antes del 30 de septiembre del 2007.

Disposición Adicional Cuarta

La totalidad del articulado del presente Convenio, no puede ser afectado por otros acuerdos de ámbito inferior, a no ser que estos establezcan condiciones menos beneficiosas.

Disposición Adicional Quinta

En lo no dispuesto en el presente convenio, se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente y en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

ANEXO I

La relación de categorías profesionales que a continuación se enumeran, son las correspondientes al actual Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, por lo que todos aquellos trabajadores que tuvieran reconocidas otras categorías diferentes a éstas, basadas en la antigua clasificación profesional a la firma del presente Convenio, conservarán las mismas así como las condiciones salariales correspondientes al nivel retributivo (anteriormente llamado Grupo), en que se encontrasen.

Asimismo si algún trabajador hubiera estado encuadrado en el anterior convenio en un nivel retributivo superior, (antiguamente llamado Grupo), continuará en éste.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2.007

GR. PROF.	CATEGORIA PROFESIONAL	SAL. MES 2006	SAL. MES 2007	SAL. AÑO 2007	FESTIVO 2007	H. NORMAL 2007	H. EXTRA 2007	(*)15% Noc.
I	Jefe de Recepción	1114,11	1138,62	15.940,70	66,42	9,03	15,80	1,35
I	Jefe de Recepción 2	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
I	Jefe de Administración	1114,11	1138,62	15.940,70	66,42	9,03	15,80	1,35
I	Jefe Comercial	1114,11	1138,62	15.940,70	66,42	9,03	15,80	1,35
I	Primer Conserje	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Recepcionista	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Conserje	930,95	951,43	13.320,05	55,50	7,54	13,20	1,13
II	Administrativo	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Relaciones Públicas	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Comercial	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
III	Aydt. Recepción y Conserjería	893,62	913,28	12.785,88	53,27	7,24	12,67	1,09
III	Aydt. Administrativo	930,95	951,43	13.320,05	55,50	7,54	13,20	1,13
III	Telefonista	930,95	951,43	13.320,05	55,50	7,54	13,20	1,13
IV	Aux. de Recepción y Conserjería	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
I	Jefe de Cocina	1114,11	1138,62	15.940,70	66,42	9,03	15,80	1,35
I	2º Jefe de Cocina	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
I	Jefe de Catering	1114,11	1138,62	15.940,70	66,42	9,03	15,80	1,35
II	Jefe de Partida	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Cocinero	930,95	951,43	13.320,05	55,50	7,54	13,20	1,13
II	Repostero	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Encargado de Economato	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
III	Aydt. Economato	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
III	Aydt. Catering	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
III	Ayudante de Cocina	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
IV	Auxiliar de Cocina	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
IV	Auxiliar de Catering	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04

GR. PROF.	CATEGORIA PROFESIONAL	SAL. MES 2006	SAL. MES 2007	SAL. AÑO 2007	FESTIVO 2007	H. NORMAL 2007	H. EXTRA 2007	(*)15% Noc.
I	Jefe de Restaurante o Sala	1114,11	1138,62	15.940,70	66,42	9,03	15,80	1,35
I	Jefe de Operaciones de Catering	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
I	2º Jefe de Restaurante o Sala	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Jefe de Sector	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Jefe de Sala de Catering	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Jefe de Equipo de Catering	930,95	951,43	13.320,05	55,50	7,54	13,20	1,13
II	Camarero	893,62	913,28	12.785,88	53,27	7,24	12,67	1,09
II	Barman	893,62	913,28	12.785,88	53,27	7,24	12,67	1,09
II	Sumiller	893,62	913,28	12.785,88	53,27	7,24	12,67	1,09
II	Supervisor de Catering o Colect.	930,95	951,43	13.320,05	55,50	7,54	13,20	1,13
III	Conductor de Catering	930,95	951,43	13.320,05	55,50	7,54	13,20	1,13
III	Ayudante de Equipo Catering	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
III	Aydt. de Camarero	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
IV	Auxiliar de Colectividades	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
IV	Auxiliar de Preparación/Montaje Cater	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
II	Encargado General	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Encargado de Sección	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
III	Camarero Pisos	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
IV	Auxiliar de Pisos y Limpieza	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04
II	Encargado de Mantenimiento, Serv	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
II	Encargado de Sección	1022,06	1044,55	14.623,67	60,93	8,28	14,49	1,24
III	Especialista Mto. y Servicios	930,95	951,43	13.320,05	55,50	7,54	13,20	1,13
IV	Auxiliar de Mantenimiento y Serv	854,43	873,23	12.225,22	50,94	6,92	12,11	1,04

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2.007

SERVICIOS EXTRAS		
CAMARERO	56,98	POR SERVICIO
COCHINERO	104,09	POR SERVICIO

NOCTURNIDAD		
TRAB. ESPEC. NOCT.	57,62	POR SERVICIO
(*) INCREMENTO 15% A PARTIR 12 NOCHE día		

ARTICULO 38	
92,14	MENSUAL

07/12741

7.4 PARTICULARES

COLEGIO OFICIAL VETERINARIO DE CANTABRIA

Notificación de resolución de expediente número 1/07

La Junta de Gobierno de este ilustre Colegio Oficial Veterinario de Cantabria en su reunión de 22 de septiembre de 2007, visto el expediente número 1/2007, seguido a don Miguel Ángel Alonso Juárez, colegiado número 362, como responsable de una infracción de la legislación reguladora de la Organización Colegial Veterinaria, acuerda por unanimidad aprobar la siguiente Resolución:

Primero. Sancionar a don Miguel Ángel Alonso Juárez, colegiado número 362, con veinticuatro meses de suspensión en el ejercicio profesional en el ámbito del

Colegio previsto en el artículo 64.g de los Estatutos del ilustre Colegio Oficial Veterinario de Cantabria, como responsable de la infracción especificada en el apartado segundo de los Fundamentos de Derecho de esta Resolución.

Segundo. Notifíquese la presente Resolución al interesado con la indicación de que, de conformidad con lo establecido en el artículo 80 de los vigentes Estatutos, podrá interponer recurso de alzada ante el Consejo General de Veterinarios de España, en el plazo de un mes desde su notificación, o en su caso desde su publicación.

El expediente íntegro se encuentra a disposición del interesado en las oficinas del Colegio Oficial Veterinario sito en la calle Castilla, 39 de Santander.

Santander, 22 de septiembre de 2007.—El secretario del I.C.O.V., Miguel Blanchard Fernández.

07/13194