



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

10179 RESOL. CON. INDUSTRIA DE LA HOSTELERIA

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Industrias de Hostelería **código convenio 03000425011982** .-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 5/9/2017, suscrito por las representaciones de la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE HOTELES DE ALICANTE (APHA), ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE ALICANTE (APEHA), ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOSTELERA DE BENIDORM, COSTA BLANCA Y COMUNIDAD VALENCIANA (HOSBEC) y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA MARINA ALTA (AEHTMA); y por la representación de las organizaciones sindicales: FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC-UGT) y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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



Alicante, 19 de septiembre de 2017

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE
HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019
Y 2020

(Código de Convenio 03000425011982)

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. PARTES OTORGANTES DEL CONVENIO

Son partes otorgantes del presente Convenio colectivo, por la representación de las organizaciones empresariales: ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE HOTELES DE ALICANTE (APHA), ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE ALICANTE (APEHA), ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOSTELERA DE BENIDORM, COSTA BLANCA Y COMUNIDAD VALENCIANA (HOSBEC) y ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA MARINA ALTA (AEHTMA); y por la representación de la organizaciones sindicales: FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO (FeSMC-UGT).

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio colectivo se circunscribe en su vigencia a los siguientes ámbitos:

1. TERRITORIAL.- Comprende la totalidad de la provincia de Alicante.
2. FUNCIONAL.- Es de aplicación a las empresas que realicen alguna de las actividades en los establecimientos y centros de trabajo relacionados en el anexo I del Convenio colectivo.
3. PERSONAL.- Es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras contratados por las empresas citadas en el apartado 2 de este artículo, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, que se encuentren prestando servicios por cuenta ajena en cualquiera de las actividades, establecimientos y centros de trabajo relacionados en el anexo I del Convenio y que ocupen alguno de los puestos de trabajo relacionados en el anexo II del mismo.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los trabajadores y trabajadoras que ocupen cargos de subdirección, dirección o superiores a éstos ejerciendo funciones directivas. La Comisión paritaria queda facultada para interpretar y resolver las discrepancias que surjan sobre este párrafo.

En la relación laboral regulada por el presente Convenio, los trabajadores y



trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley y este Convenio, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del territorio del estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. TEMPORAL.- Entrará en vigor el día siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante (en lo sucesivo, BOP), finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2020, salvo para aquellas materias que el propio articulado haya previsto otra vigencia.

Las retribuciones tanto salariales como extrasalariales pactadas en el presente Convenio tienen efectos temporales desde el día 1 de enero de 2017, salvo aquellos complementos salariales o extrasalariales para los que el propio articulado haya establecido otra fecha posterior.

Artículo 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Operará la compensación y absorción cuando los salarios y retribuciones realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras que los fijados en el presente Convenio.

Artículo 4. GARANTÍAS AD PERSONAM

Con carácter individual, se respetarán como condiciones más beneficiosas las que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 5. DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA

La denuncia del Convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, dentro del mes de octubre inmediatamente anterior a la fecha de conclusión de su vigencia.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso mantendrá su vigencia en los términos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET) y conforme a lo que se haya pactado para cada materia.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones, tomando como referencia para ello la inflación registrada en el ámbito nacional durante el año anterior al de prórroga del Convenio. Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión negociadora, por inexistencia de partes legitimadas para negociar, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este apartado.



Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el Convenio colectivo, procederán a constituir en el plazo máximo de un mes la Comisión negociadora, estableciendo ambas partes un calendario o plan de negociación.

Artículo 6. COMISIÓN PARITARIA

1. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.- Se designa una Comisión paritaria de la representación de las partes otorgantes del presente Convenio que estará compuesta por cinco representantes de la parte sindical y cinco representantes de la parte empresarial. Cada una de las dos partes firmantes del Convenio nombrará las personas de la Comisión.

La Comisión se constituirá dentro del mes siguiente al de publicación del Convenio en el BOP. En dicha constitución se designarán los miembros de la misma, y se determinarán los procedimientos de su funcionamiento. En cada reunión de la Comisión se nombrará un Secretario para que levante acta, pudiendo ser un miembro o un asesor de la misma y se fijarán las reglas de moderación de la sesión. El domicilio de la Comisión se fija en la sede de HOSBEC, Paseo Els Tolls nº 2, edificio INVATTUR, 03502 Benidorm (Alicante), telefax 965851304, correo electrónico hosbec@hosbec.com, al que habrán de dirigirse las solicitudes de convocatorias y demás trámites a realizar ante la Comisión. Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse mediante el voto favorable de al menos ocho miembros de la misma.

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.- A la Comisión paritaria, se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender, con carácter general, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la Comisión negociadora.
- d) Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como de su impugnación.
- e) La participación en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.
- f) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) ET, conocer de la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo que afecten a las materias enumeradas en el artículo 82.3 ET, tras la finalización del periodo de consultas. En caso de acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, el mismo deberá ser notificado a la Comisión paritaria. En el supuesto de desacuerdo durante el periodo 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. Para el caso de no haberse



solicitado la intervención de la Comisión, o no haber alcanzado ésta un acuerdo, se estará a los procedimientos establecidos en la disposición adicional tercera del presente Convenio.

- g) Todas aquellas que por Ley le sean atribuibles a la misma.
- h) Adaptar el anexo II sobre clasificación profesional del presente Convenio a la nomenclatura del ALEH V.

3. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.- La Comisión paritaria deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días hábiles, salvo que en el articulado del Convenio o por normativa legal se haya establecido otro plazo, a contar desde el momento que se hayan solicitado por escrito, a través de las partes otorgantes del convenio o de la autoridad laboral o jurisdicción competente, y siempre que no versen sobre conflictos colectivos e impugnaciones de los contemplados en la letra d) del apartado anterior.

Será requisito necesario para la tramitación de un proceso de conflicto colectivo que verse sobre la aplicación e interpretación del Convenio colectivo o de impugnación del mismo, ante la jurisdicción competente, acudir previa y preceptivamente a la Comisión paritaria, bien para que emita la resolución correspondiente sobre la controversia suscitada, bien solicitando la mediación o arbitraje de la misma. La resolución de la Comisión deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles, a contar desde el día que se haya instruido el correspondiente expediente, para lo que contará con diez días hábiles desde el día que obre en poder de la Comisión toda la documentación sobre la que verse la controversia.

Para acudir a la Comisión paritaria habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las organizaciones firmantes del texto convencional, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la jurisdicción social como la administración pública. Cualquier escrito dirigido a la Comisión que no sea comunicado de la forma expresada no será tramitado, no siendo por lo tanto preceptivo contestarlo.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión paritaria regulada en el presente Convenio colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos establecidos en el "V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana", aprobado por Resolución de 2 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía, por el que se regula el funcionamiento del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana y sus competencias («DOCV» núm. 3.606, de 08/07/2010).

4. COMISIÓN DE IGUALDAD.- En el seno de la Comisión paritaria del Convenio se creará una Comisión de igualdad que asumirá y ejercerá específicamente las competencias de aquella Comisión sobre todas las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de este Convenio colectivo, haciendo un seguimiento de las medidas sobre igualdad pactadas en el mismo, sirviendo a la vez como órgano de asistencia y asesoramiento a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. También promoverá el establecimiento de medidas sobre procedimientos para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas, aconsejando sobre procedimientos específicos para su prevención, así como sobre la



elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.

Artículo 7. PUBLICIDAD DEL CONVENIO

Los empresarios afectados por el presente Convenio expondrán, en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión paritaria.

CAPITULO II CONTRATACIÓN, MOVILIDAD, CESES Y ESCALAFONES

Artículo 8. FIRMA Y TRÁMITACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los empresarios están obligados a comunicar al Servicio Público de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. El trabajador y la trabajadora tendrán derecho a recibir una copia del contrato o de la prórroga, en su caso, en el momento de su firma, y otra copia impresa del Servicio Público de Empleo certificada con la huella electrónica de seguridad.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, pasaporte u otro dato similar, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. No obstante, en los contratos formativos figurará la edad de la persona contratada. La copia básica se entregará por el empresario en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales del personal, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Asimismo los empresarios comunicarán a dichos representantes las prórrogas de contrato que se celebren así como las extinciones del mismo.

Esta copia básica se comunicará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a dicho Servicio.

Un representante legal de los trabajadores podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo cuando así lo requiera la trabajadora o el trabajador contratado.

Los representantes legales de los trabajadores conocerán los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa así como aquellas cláusulas adicionales estándar que se introduzcan en los mismos.

La Comisión paritaria del Convenio queda facultada para adaptar el texto del presente artículo si sobrevinieran cambios normativos en materia de comunicación de la contratación laboral.



Artículo 9. PERSONAL DISCAPACITADO

Las empresas que empleen a cincuenta o más personas vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 3/12/2013), esto es, en un porcentaje no inferior al dos por ciento de la plantilla. Podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de forma parcial o total, por los motivos establecidos en el apartado 2 del mismo, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el citado Real Decreto. Los empresarios obligados a realizar este tipo de contrataciones deberán solicitar del Servicio Público de Empleo competente la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este Real Decreto.

Artículo 10. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador o de la trabajadora puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición tendrán derecho a la utilización de transporte, en su caso, e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

Artículo 11. CONTRATOS EVENTUALES

Los contratos por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.1 b) ET, podrán tener una duración de hasta doce meses dentro de un periodo de dieciséis meses, no superando dicha duración las tres cuartas parte del periodo de referencia establecido, conforme a lo dispuesto en el primer párrafo, último inciso, del referido artículo.

Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador o trabajadora en más de una ocasión dentro del precitado periodo de dieciséis meses la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar doce meses.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores, el periodo de dieciséis meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación de este contrato. Si se trata de varias contrataciones de esta naturaleza con un mismo trabajador o trabajadora dentro del indicado periodo de dieciséis meses la fecha de cómputo será la del primer contrato.

Los trabajadores no podrán estar contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses en un periodo de treinta meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales,



sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada hubieran estado, adquirirán la condición de trabajadores fijos ordinarios o fijos discontinuos, conforme a lo establecido en el primer párrafo del apartado 5 del artículo 15 ET.

De conformidad con lo establecido legalmente, en caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración fijada en el presente artículo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Cuando el contrato o, en su caso, la prórroga del mismo se haya concertado por un plazo inferior al establecido en el presente convenio, y llegado su vencimiento no se produjera la extinción y el trabajador o la trabajadora continuara prestando sus servicios, el contrato se entenderá tácitamente prorrogado hasta su plazo de duración máxima, sin perjuicio de que de dicha prórroga se deje constancia a través de cualquier medio escrito.

La contratación de trabajadores y trabajadoras eventuales que se realice por encima de la contratación de empleo por tiempo indefinido que se establece en el artículo 19 del Convenio, se reconoce por las partes firmantes del mismo que se justifica por la necesidad de atender a las circunstancias del mercado, coyuntura que en el sector de que se trata se produce a lo largo de todo el año debido a los flujos cambiantes e intermitentes de su actividad, operando de este modo la determinación de la causalidad en la contratación que exige el artículo 15.1 b) ET.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, de conformidad a lo establecido en el artículo 49.1.c) ET.

La indemnización establecida en el párrafo anterior es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que si se diera esta circunstancia, la empresa podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Artículo 12. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

1. CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- Los trabajadores y trabajadoras que, no teniendo la condición inicial de fijos discontinuos por aplicación del artículo 16 ET, sean contratados después de haber prestado servicios bajo la modalidad de contrato eventual o por obra o servicio determinados, durante dos años consecutivos o tres alternos en un periodo de cinco años, para realizar durante dichos contratos las mismas funciones que venían realizando como eventual o por obra o servicio determinados, y por un plazo de, al menos, seis meses al año en establecimientos o centros de trabajo de actividad permanente y de, al menos, dos tercios del tiempo de actividad en establecimientos o centros de trabajo de temporada, adquirirán la condición de fijo discontinuo.



La trabajadora y el trabajador fijo discontinuo tendrá preferencia en la incorporación y permanencia en el puesto de trabajo respecto de otros trabajadores y trabajadoras contratados con otras modalidades contractuales a tiempo determinado para el mismo puesto de trabajo, salvo que se trate de contratos con una causalidad legalmente establecida o exigida (tales como, interinos, de relevo, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, etcétera). Así mismo, no se realizará ninguna contratación temporal si existiere algún trabajador o trabajadora fijo discontinuo no llamado, del mismo grupo profesional, atendiendo al puesto de trabajo a cubrir, salvo que tal contratación tuviera que tener lugar por imperativo legal.

2. LLAMAMIENTO.- El personal fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento. En el caso de incumplimiento del llamamiento el trabajador o la trabajadora podrán reclamar en procedimiento de despido. En las interrupciones del contrato, se seguirá el orden inverso de antigüedad, salvo para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan cubierto la garantía de ocupación que, en su caso, tengan reconocida.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará por escrito con una antelación mínima de siete días naturales cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un mes, y de dos días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo.

Si el personal fijo discontinuo debidamente llamado no se presentara al llamamiento en la fecha indicada sin haber comunicado causa justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato de trabajo por dimisión del mismo.

El personal fijo discontinuo que preste sus servicios en centros de trabajo de temporada, y que circunstancialmente prolonguen la misma, continuarán contratados como tales. El empresario informará a la representación legal de los trabajadores esta circunstancia con fijación del tiempo estimado de prolongación.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos se llevará a cabo por escrito utilizando los modelos que figuran como anexos IV y V, respectivamente, en el presente Convenio. Copia básica de dicho llamamiento será facilitada a la representación legal de los trabajadores. Así mismo, será comunicada por escrito a dicha representación la interrupción del contrato.

3. GARANTÍA DE OCUPACIÓN.- Sin perjuicio de las necesidades productivas de la empresa, y como condición más beneficiosa, los trabajadores y trabajadoras que durante tres años consecutivos hayan prestado servicios con contrato fijo discontinuo por un tiempo igual o superior a 183 días al año, a partir del cuarto el empresario adquirirá un compromiso de llamamiento anual de al menos seis meses al año. La representación legal de los trabajadores podrá solicitar al empresario una relación nominal de aquellos contratos que hayan adquirido la garantía de un periodo mínimo de llamamiento.

El trabajador y la trabajadora fijos discontinuos que haya adquirido la garantía de llamamiento mínima anual, de acuerdo con el párrafo anterior, quedará exonerado de



acudir a trabajar, sin pérdida de sus derechos con la empresa para ulteriores llamamientos, en los supuestos siguientes:

a) Cuando el llamamiento sea por un periodo inferior a siete días continuados y el empresario haya cubierto el compromiso mínimo de ocupación si concurre alguna de las siguientes circunstancias del trabajador o de la trabajadora:

1. Que lo haya manifestado por escrito con anterioridad.
2. Que resida a más de 400 kilómetros del centro de trabajo.
3. Que esté trabajando en un empleo de mayor duración que el llamamiento efectuado, o tenga una jornada de trabajo superior cuando se trate de un trabajador fijo discontinuo contratado a tiempo parcial. En estos dos últimos supuestos, el personal lo deberá acreditar fehacientemente.

b) Cuando el trabajador o la trabajadora cuente con un empleo concurrente de mayor duración temporal que el del llamamiento estimado, o tratándose de un trabajador fijo discontinuo contratado a tiempo parcial tenga una jornada de trabajo superior, aunque la empresa no haya cubierto el periodo mínimo de ocupación anual. No obstante, el tiempo de llamamiento ofertado, aunque no se trabaje por opción del trabajador o de la trabajadora, se deducirá del compromiso de ocupación anual.

No serán de aplicación estas excepciones para acudir al llamamiento, cuando la actividad del trabajador o de la trabajadora sea precisamente la de prestar sus servicios regularmente en periodos de corta duración (fin de semana, vísperas de fiesta, etc.).

4. **PREFERENCIAS.**- El personal fijo discontinuo accederá a la condición de trabajador o trabajadora fijo ordinario con preferencia sobre otros trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado o de nuevo ingreso, siempre que reúna las mismas condiciones que éstos y la capacitación necesaria para prestar tales servicios.

5. **NOVACIÓN DE LOS CONTRATOS SUSCRITOS AL AMPARO DEL REAL DECRETO-LEY 15/1998.**- La contratación suscrita bajo la modalidad de a tiempo parcial y fijo discontinuo suscrita durante la vigencia del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre (BOE del 28), y de conformidad con lo acordado en el convenio colectivo vigente antes de día 1 de abril de 2005, se entenderá referida a todos los efectos a lo dispuesto en el artículo 16 ET.

6. **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO.**- Por aplicación de lo dispuesto en el párrafo in fine del artículo 16.4 ET, por así justificarlo las peculiaridades de la actividad del sector, podrán celebrarse los contratos fijos discontinuos bajo la modalidad de a tiempo parcial, aplicándose en estos casos lo dispuesto en el artículo 12 ET.

Las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos contratados a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante fijo discontinuo a tiempo completo que exista en la empresa, correspondiente a su mismo grupo profesional, siempre que reúnan los requisitos exigidos por el puesto de trabajo. La cobertura de dicha vacante podrá ser de forma transitoria o indefinida.



Con carácter general, las solicitudes a que se refieren el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadora por escrito y de manera motivada.

Artículo 13. CONTRATOS FORMATIVOS

1. En materia de contratos formativos será de aplicación lo dispuesto en el capítulo sexto, del V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería de 25 de marzo de 2015, «BOE» núm. 121, de 21 de mayo de 2015) (en lo sucesivo, ALEH V).

La retribución del trabajador o trabajadora contratada en prácticas será del 75 y el 90 por 100, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador o trabajadora que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje se especifica en el anexo III del Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

3. Los contratos formativos a su finalización por desistimiento del empresario, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario base más la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias fijado en este Convenio, por cada año de servicio.

La indemnización establecida en el párrafo anterior es incompatible con cualquiera otra que, en su caso, se fijara por la finalización del referido contrato de trabajo, por lo que si se diera esta circunstancia, el empresario podrá proceder a su compensación practicando el oportuno descuento a fin de no duplicar el pago por la misma extinción contractual.

Artículo 14. INVOLABILIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador o de la trabajadora, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores y trabajadoras de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y de la trabajadora y se contará con la asistencia de un representante legal de los mismos o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador o trabajadora de la empresa que esté presente, a elección de la persona afectada.

Artículo 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Estas materias se remiten al contenido de los capítulos segundo y tercero del ALEH V.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que permanezcan durante treinta meses consecutivos y efectivos de trabajo en la misma empresa, como «auxiliar de preparación/montador(a) de catering», a partir de trigésimo primer mes pasarán



automáticamente a percibir la retribución de «preparador(a)/montador(a) de catering», sin perjuicio de que tengan que seguir realizando las mismas funciones.

Artículo 16. PLAZOS DE PREAVISO PARA DIMISIÓN Y DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Trabajadores y trabajadoras de los niveles retributivos 1 y 2 del anexo III: un mes.
- b) Resto de personal: quince días.

No tendrán obligación de avisar con dicha antelación los trabajadores y trabajadoras que cesen voluntariamente en el periodo de prueba o en la fecha de finalización pactada en su contrato de trabajo, excepto lo dispuesto en el apartado segundo.

2. Cuando el contrato de trabajo de duración determinada sea superior al año, salvo el de las trabajadoras y trabajadores interinos y en los casos de interrupción de contrato de las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos, la parte del contrato que formule la denuncia deberá notificar a la otra parte la terminación del mismo con al menos quince días de antelación. El incumplimiento por el empresario de este plazo dará derecho al trabajador o la trabajadora a ser indemnizados por el mismo con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. El incumplimiento por el trabajador o de la trabajadora de este plazo dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

3. Los ceses definitivos de trabajadoras y trabajadores fijos ordinarios y fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, serán puestos en conocimiento de la representación legal de los mismos en el plazo máximo de diez días con indicación de la causa de los mismos.

Artículo 17. RECIBO DE FINIQUITO

El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores y trabajadoras 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 finiquito por extinción del contrato, o la liquidación del personal fijo discontinuo, se abonará el último día de trabajo, o en el plazo máximo de los siguientes quince días a contar desde la fecha del preaviso o denuncia, si el trabajador o trabajadora que estando obligado a preavisar o denunciar según lo dispuesto en el artículo anterior, incumpliera esta obligación. El incumplimiento de esta obligación de abono, imputable al empresario, llevará aparejado el derecho del trabajador o de la trabajadora a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso, con el límite de quince días.

Si la propuesta de liquidación tuviera el carácter de finiquito se hará constar expresamente esta circunstancia, y en caso de discrepancia sobre las cantidades reflejadas en el mismo, el trabajador o la trabajadora lo podrá hacer constar expresamente en el propio recibo, consignando antes de su firma, la expresión «recibí



y no conforme», pudiendo percibir el trabajador o la trabajadora las cantidades consignadas, en cuyo caso no tendrá valor liberatorio ni alcance de finiquito, quedando el derecho a reclamar las diferencias que consideren ante la jurisdicción competente.

En el supuesto de no existir discrepancia, la firma del recibo de finiquito bien sea con la presencia del representante legal de los trabajadores o con la firma solo del trabajador o de la trabajadora, tendrá carácter liberatorio total para la empresa.

El trabajador y la trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de los mismos 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 éstos, o consignando que el trabajador o la trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad bien por no desearlo o bien porque el empresario impidiese la presencia del mismo.

La liquidación de haberes correspondientes a las trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos, al finalizar cada periodo de actividad, se llevará a cabo con los trámites y garantías establecidos en este artículo.

Artículo 18. ESCALAFÓN DEL PERSONAL

Los empresarios deberán confeccionar y mantener el escalafón general del personal. Dentro del primer trimestre natural de cada año publicarán en el tablón de anuncios del centro de trabajo dicho escalafón para el conocimiento y examen del personal de la plantilla. Los centros de trabajo de temporada, en el plazo de tres meses desde la reapertura, vendrán igualmente obligados a confeccionar dicho escalafón general del personal. Contra el citado escalafón, cabrá reclamación previa, en el plazo de un mes, ante el empresario, quien deberá contestar en el plazo de quince días. Una vez transcurrido este último plazo, el trabajador o la trabajadora podrá ejercitar la acción legal pertinente.

Artículo 19. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Los empresarios afectados por el presente convenio estructurarán sus plantillas cumpliendo un porcentaje de contrataciones de carácter fijo ordinario o fijo discontinuo.

Los empresarios en sus centros de trabajo mantendrán un promedio anual de plantilla fija ordinaria o fija discontinua, en función de los meses que desarrollen su actividad a lo largo del año natural, de al menos un 73 por ciento del total de la misma.

En los centros de trabajo que tengan de 6 a 25 trabajadores y trabajadoras este porcentaje será del 62 por ciento, computándose como plantilla a estos efectos los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomos que desempeñen su actividad en la empresa. Las fracciones se redondearán por defecto.

A efectos de determinar los porcentajes citados en los párrafos anteriores también se computarán como plantilla los trabajadores y trabajadoras contratados como eventuales por circunstancias de la producción, por obra o servicios determinados y contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal.

No se computarán para dicho porcentaje los contratos de trabajo de interinidad y los de relevo.



Quedan excluidos de la aplicación del presente artículo las empresas o centros de trabajo de menos de seis trabajadores y trabajadoras y las empresas o centros de trabajo de nueva creación cualquiera que sea su número de trabajadores y trabajadoras, durante los tres primeros años del inicio de la actividad.

La Comisión paritaria del convenio velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, cuando así lo solicite cualquiera de las partes que la componen.

En el anexo VII del Convenio colectivo se establece el modelo normalizado de tabla para el cálculo de los porcentajes de plantilla de personal contratado, que deberá confeccionarse por cada centro de trabajo afectado en los términos previstos en el presente artículo.

Artículo 20. CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

A fin de evitar discriminaciones en el salario y la competencia desleal en el sector a través de la externalización productiva, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios de las áreas de comedor-restaurante, bar, cocina, recepción, pisos y limpieza, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presten tales actividades o servicios, que éstos cumplirán con los trabajadores y trabajadoras prestadores de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el presente convenio colectivo, además de cumplir con los demás deberes previstos en los artículos 42 y 64 ET.

La empresa principal responderá subsidiariamente y, en su caso, solidariamente, de las obligaciones previstas en el presente artículo.

La entrada en vigor de este artículo será a partir del día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.

CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 21. JORNADA DE TRABAJO

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada anual a tiempo completo extrapolada al año queda establecida con arreglo a la fórmula siguiente:

365,00 días naturales
-31,00 días naturales vacaciones
-95,42 días de descanso semanal (1)
-14,00 días de fiesta laboral
224,58 días laborables

224,58 días laborables x 8 horas promedio día = 1.796 horas y 38 minutos anuales.

(1) 334 días ÷ 7 días = 47,71 semanas x 2 días descanso semanal = 95,42 días



descanso semanal (en años bisiestos se sustituye 365 días por 366 días).

Artículo 22. CONTROL DE JORNADA

Las empresas reguladas por el presente Convenio que tengan establecido o establezcan un control de jornada de los trabajadores y trabajadoras, deberán registrar tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria los horarios, al objeto de computar correctamente el tiempo total de duración de su jornada laboral.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador y la trabajadora se encuentren en su puesto de trabajo.

Artículo 23. RÉGIMEN DE JORNADA

La jornada de trabajo podrá ser tanto partida o fraccionada como continuada. Para los trabajadores y las trabajadoras contratados a tiempo completo, si la jornada diaria continuada excediese de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La jornada partida solo podrá fraccionarse en dos tramos, siendo la duración mínima entre los mismos de una hora. El tramo de trabajo no podrá ser nunca inferior a dos horas de duración.

Las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo parcial con jornada continuada que exceda de seis horas diarias tendrán igualmente derecho a un descanso proporcional a su jornada, computable como tiempo de trabajo efectivo.

El empresario podrá aplicar cualquiera de las jornadas mencionadas, en función de las necesidades organizativas y de producción, con un preaviso por escrito a la trabajadora o trabajador afectados de, al menos, quince días, salvo caso de urgente necesidad, excepto que afecte a condiciones reconocidas a los trabajadores y trabajadoras, en cuyo caso será de aplicación lo dispuesto en el artículo 41 ET.

En materia de rotación de turnos, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

El trabajador o la trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo discapacitado físico, psíquico o sensorial tendrá derecho a adaptar su jornada de trabajo a los horarios de los centros educativos, tanto especiales como ordinarios, siempre que dicha adaptación no produzca, a juicio del empresario, un deterioro en la organización del trabajo.

Cuando el contrato sea a tiempo parcial y conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo.

En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

Artículo 24. HORAS EXTRAORDINARIAS



Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o mercancía: realización obligatoria.

b) Horas extraordinarias y necesarias por servicios imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza específica del sector: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El empresario informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 ET, se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen al trabajador y a la trabajadora en el recibo correspondiente.

Las horas extraordinarias serán abonadas según el valor fijado en la tabla que recoge el anexo III del Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo, salvo condición más beneficiosa.

Artículo 25. DESCANSO SEMANAL

El régimen de descanso semanal es el siguiente:

- a) El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, salvo pacto en contrario entre el empresario y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- b) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, al menos, a un descanso dominical al mes, al que se le unirá, alternativamente, el lunes o el sábado, salvando aquellos casos que ya se viniera descansando en sábado y domingo, organizándose el mismo de forma rotatoria.
- c) El trabajador o la trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo con edad inferior a seis años, tendrán la opción de descansar los dos días semanales durante el sábado y el domingo, siempre que en dichos días no esté ausente un número de personal adscrito al departamento al que pertenezca el trabajador o trabajadora interesado para que, a juicio del empresario, no sufra deterioro el servicio del mismo. Esta preferencia desaparecerá automáticamente cuando los hijos cumplan seis años de edad.

Artículo 26. FIESTAS LABORALES

Para las trabajadoras y trabajadores fijos ordinarios y fijos discontinuos, las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable de cada año natural, determinadas como tales en el artículo 37.2 ET, que tendrán, por lo general la consideración en el sector de día efectivo de trabajo, cuando se trabajen, se compensarán, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, de alguna de las formas siguientes:



- a) Añadidas a las vacaciones anuales agregando tantos días como fiestas trabajadas.
- b) Disfrutadas de forma conjunta en otro periodo distinto al de vacaciones.
- c) Disfrutadas como descanso compensatorio acumulado al descanso semanal.
- d) Abonadas de conformidad a la tabla recogida en el anexo III del Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo.

En caso de desacuerdo en la opción anteriormente expresada, las partes podrán elegir la forma de compensación, correspondiendo al trabajador o a la trabajadora hacerlo sobre dos tercios de las fiestas y el otro tercio restante al empresario, pero sólo entre alguna de las modalidades previstas en las letras a) y d) del presente artículo, redondeándose las fracciones en más si es igual o superior a cinco el decimal resultante, o menos si es inferior.

Los trabajadores y las trabajadoras, dentro de la primera quincena del mes de noviembre de cada año, comunicarán por escrito al empresario, la opción de compensación elegida para el año siguiente.

Las fiestas laborales coincidentes con días de descanso semanal o con el disfrute de vacaciones, serán compensadas con alguna de las formas previstas en el presente artículo, entendiéndose a estos exclusivos efectos como trabajadas.

Cuando los festivos se disfruten de forma continuada se compensarán con días laborables no coincidentes con días que hubieren correspondido al descanso semanal del trabajador o de la trabajadora, de forma que cuando se trate de catorce días festivos anuales ininterrumpidos se añadirán los cuatro días de descanso semanal que hubieran correspondido a dicho periodo, resultando entonces dieciocho días naturales, o la parte proporcional que corresponda al total de las fiestas acumuladas.

Excepto en los casos en que la actividad de los centros de trabajo tenga por costumbre el cierre de sus instalaciones en domingos y festivos, las fiestas señaladas legalmente se presumirán como trabajadas a efectos de su compensación, salvo que se pruebe lo contrario.

Como regla general las fiestas trabajadas por los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado se compensarán económicamente, de acuerdo con los valores fijados en el anexo III «tabla cuantía compensación fiestas» para cada uno de los años de vigencia del Convenio, salvo acuerdo en contrario entre el empresario y el trabajador o la trabajadora.

En aquellas empresas que a 31 de marzo de 1995, los trabajadores y las trabajadoras vinieran percibiendo cantidad superior a la establecida en virtud del presente artículo por la compensación prevista en la letra d), les será respetada dicha cuantía, si bien, no verán incrementado su valor por ulteriores incrementos del salario hasta tanto en cuanto sean alcanzados por las cuantías determinadas en el anexo III antes citado.

Artículo 27. VACACIONES

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas de treinta y un días naturales. Estas vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural o, como máximo y de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, dentro del



primer trimestre del año siguiente, a cuyos efectos el empresario emitirá reconocimiento escrito de deuda donde constarán los días pendientes de vacaciones y al año al que correspondan. En este supuesto el empresario informará previamente y por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Las vacaciones podrán fraccionarse una o más veces de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora.

Los trabajadores y las trabajadoras que se hubieran incorporado en el transcurso del año a la empresa, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda antes de la finalización del año de referencia, o, como máximo y de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora, dentro del primer trimestre del año siguiente, a cuyos efectos el empresario emitirá reconocimiento escrito de deuda donde constarán los días pendientes de vacaciones.

En el caso de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal que finalice vencido el año natural en que fueron contratados, tendrán derecho a la compensación económica o en descanso de las vacaciones correspondientes, tanto del año de ingreso como del año del cese, salvo de aquellas que ya se hubieran disfrutado.

El inicio del periodo vacacional no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma que en estos casos se entenderá iniciadas las vacaciones el día siguiente a dicho descanso. Si la finalización de las vacaciones coincidiera sin solución de continuidad con el descanso semanal del trabajador o de la trabajadora, previamente establecido como días de descanso, la reincorporación al trabajo se producirá después del mismo.

El trabajador y la trabajadora comunicarán al empresario en la primera quincena del mes de noviembre el periodo de vacaciones que proponen disfrutar el año siguiente, y el empresario, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, confeccionará en la segunda quincena del mes de noviembre el calendario de vacaciones del año siguiente. En todo caso el trabajador y la trabajadora conocerán las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38.3 ET, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal (en lo sucesivo, I.T.) derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del mismo texto estatutario, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, fijándose el nuevo periodo de común acuerdo entre las partes.

También por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una I.T. derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o a la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año



en que se hayan originado.

Si durante el periodo de I.T. coincidente con el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora no compareciera a los reconocimientos médicos a que fuera citado por el empresario al amparo del apartado 4 del artículo 20 ET, se extinguirá cualquier obligación empresarial de complementar las prestaciones económicas a su cargo durante todo el proceso de duración de la incapacidad.

Cuando por cese del trabajador o de la trabajadora en la empresa sin haber podido disfrutar sus días de vacaciones se compense económicamente la falta de su disfrute, la retribución correspondiente a cada día de vacaciones estará integrada por el salario base, complemento ad personam de antigüedad, en su caso, y complementos mensuales consolidados.

Los trabajadores y trabajadoras contratados como fijos discontinuos, así como los contratados temporalmente, se les compensarán las vacaciones al final del periodo de llamamiento o contratación, económicamente o en descanso, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Artículo 28. PERMISOS RETRIBUIDOS

1. El trabajador y la trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, coincidiendo con el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días por el nacimiento de hijo.
- c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por celebración de matrimonio, civil o religioso, bautizo o comunión de los hijos del trabajador o de la trabajadora, u otra celebración de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos del trabajador o de la trabajadora, en número y límites temporales homogéneos con otras religiones.
- f) Un día por matrimonio de hermanos o padres del trabajador y de la trabajadora.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.
- i) Por el tiempo necesario que precise el trabajador o la trabajadora para concurrir a exámenes en centros oficiales de formación académica o profesional, cuando curse con regularidad estudios en dichas disciplinas, siendo retribuidos los diez primeros días del año y computándose como parte de vacaciones los que excedan.
- j) 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.
- k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
- l) Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán disponer de un día de permiso retribuido para asuntos propios, retribuido y no recuperable dentro de la jornada laboral.



Este permiso será solicitado con al menos un preaviso de diez días y su concesión será automática salvo que en el día solicitado haya un número coincidente de trabajadoras y trabajadores ausentes que pueda alterar gravemente el normal funcionamiento del proceso productivo.

Procederá la concesión de los permisos reflejados en las letras c), d) y e) cuando se trate de uniones de hecho formalizadas conforme a la Ley 5/2012, de 15 de octubre, de la Comunitat Valenciana («DOCV» núm. 6.884, de 18/10/2012), y que previamente hayan declarado esta situación al empresario aportando el oportuno certificado.

En los casos previstos en las letras b), c), d), e) y f), cuando por tales motivos, el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se aumentará en un día si el hecho se produce a más de 75 kilómetros de distancia y dos días, a más de 200 kilómetros de distancia, respectivamente, de la localidad de residencia del trabajador o a la trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas previstas en las letras b) y c) del presente artículo, podrán disfrutar de siete días naturales de vacaciones acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

2. De conformidad con lo establecido legalmente, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor hasta que cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso se registrará por los términos siguientes:

- a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET y, en su caso, vacaciones.
- b) La trabajadora o el trabajador deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.
- d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. Así mismo, las partes podrán acordar la concesión de permisos o licencias no



retribuidas en los términos que convengan.

Artículo 29. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 5 y 6 del artículo 37 ET, se establece lo siguiente:

1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica 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.

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 personas trabajadoras 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 actividad empresarial.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, prevista en este artículo, corresponderá a la trabajadora y al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, hombre o mujer, salvo casos de fuerza mayor, deberá avisar por escrito al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

4. Quienes tengan derecho a las reducciones de jornada previstas en este artículo, podrá convenir con su empresario, al objeto de evitar dicha reducción de jornada, la adaptación del horario de trabajo a estas circunstancias personales, siempre que la misma sea organizativa o productivamente posible y queden preservados los cuidados objeto de estos preceptos.

CAPITULO IV EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 30. EXCEDENCIAS

Las situaciones de excedencia podrán tener lugar en los supuestos siguientes:

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.- Se reconoce el derecho a excedencia voluntaria



para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, siempre que lleve al servicio de la empresa un mínimo de un año de trabajo efectivo. La permanencia en la situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia voluntaria quedará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Deberá solicitarse por escrito con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha de comienzo de la excedencia que será cuando el empresario por escrito le reconozca el derecho.
- b) La excedencia se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando baja el trabajador durante su vigencia y sin que se compute a ningún efecto el citado periodo de tiempo incluido el de antigüedad.
- c) Durante la excedencia, el trabajador o la trabajadora no podrá incurrir en concurrencia desleal, en empresa propia o ajena de la misma actividad y término municipal, en los términos previstos en el artículo 5 d) ET.
- d) El excedente que no solicite el reingreso por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa.
- e) El excedente, a la finalización de su periodo de excedencia, cumplido el requisito anterior, tendrá derecho a incorporarse a la misma, ocupando la primera vacante de su mismo puesto de trabajo o grupo profesional que se produzca.
- f) La excedencia tendrá la vigencia del plazo solicitado, siendo prorrogable sólo si existe acuerdo entre las partes, y no procederá el reingreso hasta que haya finalizado el íntegro plazo de duración de dicha situación, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

2. EXCEDENCIAS ESPECIALES.- Puede ser por las siguientes causas:

A) EXCEDENCIA ESPECIAL POR CUIDADO DE FAMILIARES.- De conformidad a lo dispuesto en el párrafo segundo, del apartado 3, del artículo 46 ET, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, 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.

B) EXCEDENCIA ESPECIAL POR CUIDADO DE HIJOS.- Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia y la contemplada en la letra a) de este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la misma podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad empresarial.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el



inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 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 tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

C) EXCEDENCIA ESPECIAL POR DEFUNCIÓN.- Se reconoce al personal fijo ordinario o fijo discontinuo afectado por el presente convenio el derecho a la excedencia especial por defunción del cónyuge, padres o hijos, siempre que concurren circunstancias excepcionales y acredite documentalmente las consecuencias derivadas de esta situación. La permanencia en la misma no podrá ser por un plazo inferior a tres meses ni superior a un año.

Esta excedencia quedará sujeta a los requisitos establecidos en este artículo para la reserva del puesto de trabajo.

D) EXCEDENCIA PARA CURSAR ESTUDIOS.- Se reconoce el derecho del trabajador y de la trabajadora con al menos un año de antigüedad, en aquellos centros de trabajo con plantilla igual o superior a diez trabajadores, a solicitar una excedencia especial para cursar estudios profesionales en centros oficiales y en disciplinas o materias relacionadas directamente con la actividad de la empresa, por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a nueve meses, con reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia no podrá solicitarse por la misma persona hasta que hayan transcurridos al menos cuatro años desde su reingreso por esta excedencia o por la voluntaria, salvo pacto en contrario.

No procederá esta situación de excedencia cuando la esté disfrutando simultáneamente un porcentaje de plantilla igual o superior al 5 por ciento del personal.

3. EXCEDENCIA FORZOSA.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

4. OTRAS EXCEDENCIAS.- En empresas con centros de trabajo con más de diez trabajadores y trabajadoras, el personal fijo o fijo discontinuo con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia por alguno de los motivos y con las condiciones siguientes:



- a) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.
- b) Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholemia. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y solo podrá solicitarse una vez.

5. Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato suspendido con arreglo a lo legalmente establecido. En todo lo no previsto en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en esta materia.

Artículo 31. LICENCIA RETRIBUIDA POR FIDELIDAD Y VINCULACIÓN

Tanto el trabajador como la trabajadora tendrán derecho a un régimen de licencia retribuida por fidelidad y vinculación en la empresa según los términos siguientes:

Así, cuando el trabajador o la trabajadora, con 60 años y, como máximo, hasta la edad mínima ordinaria de jubilación vigente en cada momento, desee cesar voluntariamente en la empresa a partir de dichas edades, tendrá derecho a que se le conceda una licencia retribuida con arreglo a la siguiente escala:

- Cuando lleve 10 años de servicio en la empresa: 2 meses de licencia.
- Cuando lleve 15 años de servicio en la empresa: 3 meses de licencia.
- Cuando lleve 20 años de servicio en la empresa: 4 meses de licencia.
- Cuando lleve 25 años de servicio en la empresa: 5 meses de licencia.
- Cuando lleve 30 años de servicio en la empresa: 6 meses de licencia.

Tanto el trabajador como la trabajadora podrán acogerse a esta licencia mientras tenga alguna de las edades citadas, teniendo derecho al disfrute íntegro del periodo que le corresponda.

Durante la referida situación de licencia el trabajador tendrá derecho a percibir el salario base, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el presente convenio.

El trabajador y la trabajadora que desee acogerse a lo dispuesto en el presente artículo preavisará por escrito al empresario con, al menos, quince días de antelación.

Se faculta a la comisión paritaria del presente convenio a adecuar lo dispuesto en este artículo a cualquier modificación legal que pudiera afectar al mismo.

CAPITULO V RETRIBUCIONES

Artículo 32. ESTRUCTURA DEL SALARIO

El salario base mensual que determina el presente Convenio es el fijado en los anexos III (semel, bis, ter y quáter) en cada nivel retributivo para cada puesto de trabajo y



según la categoría del establecimiento como viene determinada en el anexo I.

Además del salario base, están los complementos: plus de nocturnidad, plus de peligrosidad en empresas de catering, plus de responsabilidad para empresas prestadoras de servicios a comedores escolares y plus de penosidad en empresas prestadoras de servicios a establecimientos sanitarios, compensación por manutención, más las gratificaciones extraordinarias de verano, navidad y octubre, así como el complemento ad personam por antigüedad según lo previsto en la disposición adicional primera del presente convenio, sin perjuicio de los complementos pactados o que se puedan pactar en el contrato de trabajo en función de lo establecido en el artículo 26 ET.

El pago de atrasos derivados de la aplicación del presente convenio, en su caso, deberá haberse producido no más tarde de la nómina del mes siguiente al de publicación del texto del convenio colectivo en el BOP.

Artículo 33. PERIODO RETRIBUTIVO Y ANTICIPOS

Los periodos retributivos para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio serán mensuales y, en consecuencia, cuantos emolumentos les corresponda percibir serán abonados de forma mensual, sin perjuicio de los anticipos que las empresas estén obligadas a satisfacer.

Los trabajadores y trabajadoras, tienen derecho al abono de anticipos con cargo a sus haberes devengados, que no podrán exceder del 90 por ciento de los mismos.

El interés por mora en el pago del salario será del 10 por ciento de lo adeudado.

Artículo 34. PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad retribuirá al trabajador y a la trabajadora de forma específica el trabajo realizado entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, en aquellas actividades que desarrollen sus horarios tanto diurna como nocturnamente.

El importe del citado plus no tendrá carácter consolidable y será absorbible y compensable con los complementos o pluses que estén abonando las empresas en concepto de nocturnidad. El importe de este plus no se devengará durante el periodo de vacaciones.

Cualquier modificación legal o convencional sectorial de ámbito superior sobre esta materia deberá ser objeto de estudio y si cabe reconsideración para adecuarlo a la normativa sobrevenida.

En el anexo III del Convenio se fija la «tabla del valor del plus de nocturnidad por hora trabajada», para cada uno de los años de vigencia del mismo.

El plus de nocturnidad está calculado de acuerdo con la fórmula siguiente: salario base ÷ 30 días = salario día ÷ 8 horas = valor hora x 20% = plus nocturnidad por hora trabajada.

Artículo 35. PLUS DE PELIGROSIDAD (sólo empresas de catering)



Se establece un plus de peligrosidad que afectará a las empresas de catering consistente en un 10 por ciento del salario base.

Artículo 36. PLUS DE RESPONSABILIDAD (sólo empresas prestadoras de servicios a comedores escolares)

Al trabajador o la trabajadora que preste servicios en comedores escolares y, además de realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, esté encargado de tareas de gestión (control de mercancías, inventarios, pedidos, etc.), el empresario le abonará un plus de responsabilidad mensual de las cuantías y en los periodos siguientes:

Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
49,43 euros	50,42 euros	51,18 euros	51,95 euros

Al personal que por dichas tareas viniera percibiendo una cantidad superior le será respetada en los términos pactados. Tal cantidad será absorbible y compensable. No procederá el pago de este plus al personal que realizando estas tareas ocupe puestos de trabajo de jefatura o subjefatura de cocina o jefe o jefa de partida.

Artículo 37. PLUS DE PENOSIDAD (sólo empresas prestadoras de servicios a establecimientos sanitarios)

El personal afectado por este convenio que preste servicios en centros sanitarios percibirá un plus de penosidad consistente en un cinco por ciento del salario base.

Artículo 38. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se devengarán y abonarán a los trabajadores y trabajadoras las gratificaciones extraordinarias siguientes:

- a) VERANO Y NAVIDAD.- Los trabajadores y las trabajadoras percibirán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad del salario base, incrementadas, en su caso, con el complemento ad personam de antigüedad, cada una de ellas, a abonar en las fechas 10 de julio y 10 de diciembre, respectivamente, salvo que las partes acuerden, en el ámbito de la empresa otra modalidad de abono. El devengo de estas gratificaciones se producirá, la de verano de 1 de julio al 30 de junio del año siguiente y la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.
- b) OCTUBRE.- Los trabajadores y las trabajadoras percibirán una gratificación extraordinaria en cuantía fija e igual para todos los niveles salariales, a abonar el día 10 de octubre, salvo que las partes acuerden en el ámbito de cada empresa otra modalidad de abono. Esta gratificación será de la cuantía que se especifica a continuación, según el periodo de vigencia del convenio:

Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
1.000,00 euros	1.020,00 euros	1.035,30 euros	1.050,83 euros

Esta gratificación podrá ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo suscrito entre el empresario y la representación legal de los trabajadores. El devengo de esta paga se producirá en el periodo 1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente.



- c) El trabajador y la trabajadora que ingrese y/o cese en la empresa durante el transcurso del año devengará la parte proporcional correspondiente a cada una de las citadas gratificaciones, en función del tiempo trabajado. Si el trabajador o la trabajadora cesaran después del vencimiento de pago de la gratificación y antes de la fecha de finalización del devengo, el empresario podrá practicar las correspondientes deducciones de la liquidación a efectuar o reclamar el importe correspondiente.

Artículo 39. REVISIONES SALARIALES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Los salarios base, más las cuantías económicas fijadas en la tablas de compensación de fiestas laborales (art. 26), horas extraordinarias (art. 24), plus de nocturnidad (art. 34), recogidas en el anexo III del Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, contrato para la formación y el aprendizaje (art. 13.2), así como el plus de responsabilidad «empresas prestadoras de servicios a comedores escolares» (art. 36), gratificación extraordinaria de octubre, salvo para el año 2017 en el que se fija una cuantía superior (art. 38), compensación por uniformidad, ropa de trabajo y calzado (art. 46), compensación por manutención (art. 43) y ayuda económica por matrimonio (art. 48), se incrementarán de acuerdo a los porcentajes y fechas siguientes, con las excepciones que se indican para el año 2017:

Año 2017:	3,00 por 100.
Año 2018:	2,00 por 100.
Año 2019:	1,50 por 100.
Año 2020:	1,50 por 100.

Para el año 2017, la compensación por manutención (art. 43), la compensación por ropa de trabajo y uniformidad (art. 46) y la ayuda económica por matrimonio (art. 48); entrarán en vigor a partir del día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.

El pago de los atrasos retributivos derivados de la entrada en vigor de la revisión salarial pactada para el año 2017 podrá ser abonado hasta dos meses a contar del siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP, salvo que la relación laboral se interrumpiera o extinguiera antes de dicha fecha, en cuyo caso deberá abonarse junto a la liquidación de haberes correspondiente.

En los anexos III (semel, bis, ter y quáter) vienen especificadas las tablas retributivas para cada uno de los periodos de vigencia del Convenio colectivo.

Artículo 40. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando el trabajador o la trabajadora estén en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), regirán las siguientes normas:

- a) El empresario abonará una mejora económica equivalente al 25 por 100 de la suma del salario base de convenio, la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, el complemento ad personam por antigüedad y aquellos otros complementos salariales consolidados, entendiendo como tales los que así estén pactados y que se hayan venido percibiendo regularmente, al menos, durante los



últimos seis meses, en su caso, y siempre que tenga derecho a tales prestaciones, desde la fecha que inicie el percibo de las prestaciones de la Seguridad Social. Se entiende que dicha mejora económica complementará en los términos expresados anteriormente la prestación a cargo de la Seguridad Social, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y de la propia empresa.

- b) Si la prestación económica de la Seguridad Social es igual o superior a la suma del salario base de convenio, la prorrata de las gratificaciones extraordinarias, el complemento ad personam por antigüedad y los complementos consolidados, el trabajador y la trabajadora percibirán la misma, no teniendo el empresario que hacer pago alguno.
- c) En estas situaciones, el empresario abonará los tres primeros días de baja a razón del 50 por 100 del salario citado.
- d) El derecho a los complementos con cargo al empresario cesarán en el momento que la misma sustituya al trabajador o a la trabajadora mediante la contratación expresa de un interino, excepto en las situaciones del apartado c) y, en todo caso, al cumplirse doce meses de baja.

Cuando el trabajador o la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho en todo caso y con el límite de doce meses al complemento previsto en el apartado a) del presente artículo. En aquellos supuestos que el trabajador o la trabajadora perciba una indemnización civil derivada de un accidente de trabajo in itinere reembolsará al empresario la cuantía percibida en concepto del complemento de la empresa con cargo a dicha indemnización.

En todo caso cesará la obligación de abonar el complemento cuando el trabajador o la trabajadora sea dado de alta médica antes del agotamiento de los doce meses, en su caso, a contar desde la fecha de baja, por informe propuesta para causar una incapacidad permanente.

El empresario podrá verificar el estado de incapacidad del trabajador y de la trabajadora que sea alegado por éstos para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico. La negativa del trabajador o de la trabajadora a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos a los complementos establecidos en este artículo con cargo al empresario mientras el trabajador no se someta al citado reconocimiento.

Si se produjeran cambios normativos en el régimen jurídico que afectase a las cuantías o duración de las prestaciones económicas por incapacidad temporal, la Comisión paritaria del Convenio deberá proceder a las oportunas adaptaciones del presente artículo a la legislación sobrevenida.

CAPITULO VI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y ROPA DE TRABAJO

Artículo 41. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los empresarios se comprometen a colaborar estrechamente con los representantes legales de los trabajadores en un marco de mutua confianza, para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito del Convenio y al cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo,



LPRL), pactando a tal efecto lo siguiente:

1. **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.** Los empresarios y los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el ámbito del sector de hostelería y afectados por el presente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los mismos a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la LPRL y sus disposiciones de desarrollo reglamentario, así como en las normas que, aunque no teniendo carácter directamente laboral, contengan reglas relativas a la realización del trabajo en condiciones de seguridad

2. **COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA.** Dentro del plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio en el BOP, las organizaciones firmantes del mismo procederán a constituir esta Comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros por la representación empresarial.

En dicha Comisión podrán integrarse con el fin de facilitar el asesoramiento técnico y adecuado a las partes, y con voz pero sin voto, dos asesores técnicos por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

3. **EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.** El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Artículo 42. FORMACIÓN EN HIGIENE ALIMENTARIA

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (CE) 852/2004, del Parlamento europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos, la responsabilidad de la formación en materia de higiene alimentaria recae en los empresarios del sector, que garantizarán que los manipuladores de alimentos dispongan de esa formación de acuerdo con su actividad laboral.

Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral o, en su defecto, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a que se les compense el tiempo invertido, con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción del empresario.

Los gastos derivados de esta formación obligatoria en higiene alimentaria serán asumidos íntegramente por los empresarios.

La ausencia injustificada de los trabajadores o trabajadoras a los cursos obligatorios de formación en higiene alimentaria será asimilada y considerada como ausencia injustificada al trabajo y, por lo tanto, sancionada con la gravedad que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo octavo del ALEH V.



Artículo 43. MANUTENCIÓN

Los establecimientos que sirvan comidas dispensarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio manutención durante el tiempo que presten sus servicios. Los empresarios no podrán practicar deducción alguna a los mismos por dicha manutención, salvo la correspondiente a la aportación a cargo del trabajador por la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, así como el trabajador y la trabajadora tampoco podrán solicitar compensación económica alguna por no hacer uso de tal servicio.

Con carácter general, la valoración del coste medio de la manutención, para aquellos trabajadores y trabajadoras que hagan uso del servicio de comedor, conforme a los módulos de cuantificación establecidos en la letra b), del apartado 1, del artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, modificado por el Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, queda fijada durante la vigencia del presente Convenio para cada uno de los periodos que se citan a continuación, en las cuantías siguientes:

Año 2017:	19,47 euros/mes (233,64 euros/año).
Año 2018:	19,86 euros/mes (238,32 euros/año).
Año 2019:	20,16 euros/mes (241,92 euros/año).
Año 2020:	20,46 euros/mes (245,52 euros/año).

La entrada en vigor de la cuantía fijada para el año 2017 será a partir del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.

Artículo 44. DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS

Los empresarios facilitarán a sus trabajadores y trabajadoras los útiles y herramientas necesarios para su trabajo.

Artículo 45. FORMACIÓN CONTINUA

1. En el marco de lo dispuesto legalmente en esta materia y lo regulado en el ALEH V, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan desarrollar, a través de la Comisión paritaria del mismo, las siguientes actuaciones:

- a) Sensibilizar a sus representados sobre la necesidad de incentivar y desarrollar la formación profesional en todos los niveles como medio óptimo de conseguir la modernización y consolidación del sector.
- b) Promover el conocimiento de los instrumentos previstos en los acuerdos sobre formación de trabajadores, trabajadoras y autónomos del sector.
- c) Estimular el acceso de las empresas y trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio a los recursos disponibles por aplicación del sistema de Formación Continua.
- d) Velar por el cumplimiento en el ámbito de aplicación de este Convenio de los criterios de prioridad en la elaboración de planes de formación establecidos en el ALEH V. A tal fin:

1. Informarán a la Comisión paritaria sobre las iniciativas de formación que



- promuevan.
2. Podrán, si así se acuerda, emitir recomendaciones sobre las mayores necesidades detectadas dentro de las prioridades sectoriales.
 3. Podrán, si así se acuerda, promover planes agrupados de carácter conjunto para la atención de dichas necesidades.
- e) Promover, si así se acuerda, acciones específicas, estudios e investigaciones para fomentar la adecuación de la formación reglada a las necesidades del sector, el fomento de la calidad formativa, la respuesta a nuevas cualificaciones, etcétera.
- f) Mediar, si así se solicita, sobre las discrepancias habidas entre la representación legal de los trabajadores y la empresa sobre el plan de formación de ésta.

2. La asistencia del trabajador y de la trabajadora a los cursos de formación continua programada por el empresario será obligatoria, excepto si los mismos se encuentran en situación de vacaciones, permisos retribuidos, festivos acumulados o cuando se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las razones legalmente previstas. Si estos cursos son realizados fuera del horario laboral de la trabajadora o del trabajador, éste tendrá derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción del empresario.

La ausencia injustificada de la trabajadora o del trabajador a un curso de formación presencial será asimilada y considerada como ausencia injustificada al trabajo y, por lo tanto, sancionada con la gravedad que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo octavo del ALEH V.

Artículo 46. ROPA DE TRABAJO

Los empresarios vendrán obligados a proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria de los mismos o, en caso contrario, a su compensación en metálico.

Por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, se fijarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropas de trabajo que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de las empresas y durante la jornada de trabajo. Asimismo, la representación legal de los trabajadores o por acuerdo mayoritario del personal femenino podrá proponer al empresario el uso de falda o pantalón en la uniformidad profesional.

La Comisión paritaria recabará información, durante el periodo de vigencia del Convenio, sobre los diferentes usos y costumbres en materia de uniformes y ropas de trabajo así como de su duración media, al objeto de establecer criterios objetivos sobre número, tipo y duración de las prendas.

En caso de no facilitarse el uniforme o la ropa de trabajo exigida por el empresario la compensación en metálico será de la cuantía mensual que se fija en este artículo. Así mismo, los empresarios que exijan un modelo o color determinado de calzado, podrán optar entre su entrega al personal o a su compensación económica por mes de servicio con las cuantías que se fijan a continuación:



UNIFORMIDAD	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Personal con esmoquin o traje chaqueta	21,89 €	22,32 €	22,66 €	23,00 €
Personal de mostrador o sala sin chaqueta y personal de cocina	16,13 €	16,46 €	16,70 €	16,95 €
Resto de personal	9,51 €	9,70 €	9,85 €	9,99 €
Zapatos de cuero o similar	5,08 €	5,18 €	5,26 €	5,38 €
Zapatillas de tela o similar	2,55 €	2,61 €	2,64 €	268 €

La entrada en vigor de las cuantías fijadas para el año 2017 será a partir del día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.

Aquel personal que, por limpieza de ropa, viniera percibiendo la cantidad de tres euros y setenta y dos céntimos (3,72 €) mensuales derivadas del Convenio que finalizó su vigencia el día 31 de marzo de 1995, les será respetada como derecho personal adquirido. No obstante dicha cantidad no será objeto de revisión en el futuro, así como tampoco será absorbible ni compensable.

Las empresas se harán cargo de la limpieza de la uniformidad siempre que las mismas tuvieran servicio propio de lavandería, cuando se facilite la uniformidad. Y, en todo caso, sin consolidar derecho alguno, esta situación graciable cesará si desaparece dicho servicio propio. Quedarán a salvo aquellas situaciones o acuerdos más beneficiosos que ya estuvieran implantados en las empresas en esta materia.

CAPITULO VII RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 47. SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores y trabajadoras un capital de veintidós mil euros (22.000 €) a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, siempre que no se produzca suspensión con reserva de puesto de trabajo en los términos previstos en el apartado 2, del artículo 48 ET, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado.

Con efectos del año 2018 el capital a asegurar será de veinticinco mil euros (25.000 €).

La representación legal de los trabajadores conocerá el contenido de la póliza suscrita a este efecto.

Los empresarios que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligados al pago del capital citado caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

Artículo 48. AYUDA ECONÓMICA POR MATRIMONIO

El trabajador y la trabajadora que opte por seguir trabajando en la empresa después



de haber contraído matrimonio percibirá, por una única vez, una ayuda económica con cargo al empresario, siempre que lleve como mínimo dos años al servicio en la empresa, de las cuantías que a continuación se fijan según el periodo de vigencia del convenio de que se trate:

Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
211,62 €	215,85 €	219,09 €	222,38 €

La entrada en vigor de la cuantía fijada para el año 2017 será a partir del día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 49. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

En materia de derechos de representación colectiva se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes particularidades:

- a) CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS. Se incrementan en cinco horas los tramos previstos en el artículo 68 e) ET, con el tope en todo caso de cuarenta horas mensuales.
- b) ACUMULACIÓN DEL CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS. Los miembros del comité de empresa y, en su caso, los delegados de personal de cada centro de trabajo, así como los delegados sindicales con horas retribuidas, en su caso, podrán ceder para su acumulación trimestral, todo o parte del crédito de horas en uno o varios de sus componentes

Dicha cesión y acumulación se comunicará al empresario con al menos quince días de antelación al trimestre en que se inicie la acumulación de horas, que tendrá una duración mínima de un mes natural pudiendo ser prorrogada, debiendo en este caso comunicarse por escrito también al empresario con el mismo plazo anteriormente citado.

En caso de finalizar la acumulación de horas, por cualquier motivo, antes del plazo establecido, se deberá comunicar a la empresa por escrito con diez días de antelación.

- c) DELEGADO SINDICAL. Con los mismos requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrá designar un delegado sindical en los centros de trabajo que cuenten con más de 75 trabajadores y trabajadoras.
- d) CUOTA SINDICAL. A petición por escrito del trabajador o de la trabajadora, el empresario descontará de la nómina mensual la cuota sindical, procediendo a su transferencia a las centrales sindicales firmantes del presente convenio, mensualmente en las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores y trimestralmente en el resto de empresas.



DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. ANTIGÜEDAD SUPRIMIDA.- Con efectos del 1 de abril de 1995 quedó suprimido y sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en anteriores convenios y en el artículo 69 de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería (Orden de 28-2-74), así como en cualquier otra norma, pacto o convenio que lo regulase, por consiguiente dejó de devengarse tal concepto a partir de la fecha antes referida.

No obstante, se respetará como condición ad personam tal complemento a las trabajadoras y trabajadores que vinieran percibiendo alguna cantidad por este concepto. Los tramos son, a estos efectos, los determinados en el artículo 37 del convenio colectivo vigente hasta el día 31 de marzo de 1995.

La cantidad reconocida no será objeto de absorción ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución, así como tampoco será objeto de revisión alguna, a fin de que mantenga inalterable su valor económico en el futuro.

Disposición adicional segunda. ANTIGUAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. GARANTÍAS ECONÓMICAS AD PERSONAM.- Aquellos trabajadores que ostentaran las categorías profesionales del Convenio colectivo de 1 de abril de 2002, de "telefonista de primera" y "jefe de platería", conservarán como condición más beneficiosa ad personam el salario reconocido al que se le aplicarán en lo sucesivo las revisiones salariales pactadas en este convenio.

Disposición adicional tercera. ACUERDO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos pactados en el V Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, Resolución de 2 de junio de 2010, por la que se dispone el registro y publicación del mismo, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social (Consejería de Economía, Hacienda y Empleo), Diario Oficial de la Comunitat Valenciana núm. 6.306, de 8 de julio de 2010.

Disposición adicional cuarta. FUNCIONES DEL ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO Y SERVICIOS Y DEL JEFE/A DE PARTIDA (REPOSTERO/A).- Los trabajadores y trabajadoras que ocupen alguno de los puestos de trabajo de los oficios que se corresponden con el "especialista en mantenimiento y servicios" del grupo profesional segundo del área funcional quinta del ALEH V, seguirán realizando prevalentemente las funciones propias de la denominación del puesto de trabajo de origen sin perjuicio que dentro del grupo profesional realice las tareas elementales de cada uno de los puestos de trabajo del mismo.

Así mismo, quienes ocupen el puesto de trabajo de "jefe/a de partida" (repostero/a) del área funcional segunda del ALEH V seguirá realizando prevalentemente las funciones propias del denominado puesto de trabajo.

Disposición adicional quinta. CAMARERA/O DE PISOS.- Los ritmos de trabajo que se fijen para las funciones propias de esta función profesional deberán tener en cuenta las exigencias establecidas en el presente convenio en materia de jornada laboral. En aquellos centros de trabajo en los que las épocas de mayor actividad estacional



(semana santa, época estival, navidad, etc.) supongan un incremento extraordinario en la limpieza de habitaciones, aumento de camas supletorias, etcétera, y aumenten por ello los volúmenes de producción y por consiguiente los ritmos de trabajo, la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los camareros de pisos y camareras de pisos, podrán pactar con el empresario las medidas que procedan en cada caso adecuadas a las distintas circunstancias, para que en esos momentos en que se vea incrementada la carga de trabajo por entradas, salidas o cualquier otra circunstancia similar, se adecúe la plantilla de tal modo que el volumen de trabajo diario habitual no se vea considerablemente incrementado. En caso de desacuerdo, la Comisión paritaria del convenio queda habilitada para intervenir a requerimiento de cualquier parte firmante o afectada por el ámbito de aplicación del Convenio que denuncie la inobservancia de las citadas exigencias, instruyendo el oportuno expediente y llevando a cabo cuantas actuaciones sean precisas para resolver las posibles discrepancias existentes. La Comisión dispondrá de un plazo de 30 días naturales para concluir sus actuaciones.

Disposición adicional sexta. ACUERDOS ESTATALES SECTORIALES.- Si durante la vigencia del Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito nacional que fueran incorporados al texto articulado del ALEH V, éstos serán de aplicación inmediata y la Comisión paritaria queda facultada para adaptar lo establecido en el presente Convenio a lo dispuesto de dichos acuerdos y para adoptar cuantas acciones considere necesarias a efectos de registro y publicación de las modificaciones efectuadas.

Disposición adicional séptima. ACUERDOS INTERCONFEDERALES.- Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos en el ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.

Disposición adicional octava. USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.- Durante la vigencia del presente Convenio podrán alcanzarse, en el ámbito de empresa, acuerdos sobre el uso por parte de los representantes legales de los trabajadores de las nuevas tecnologías de la empresa (correo electrónico, Internet e Intranet), para recepción y comunicación de información y otros documentos. Estos acuerdos tendrán el carácter de pacto obligacional y quedarían sin efecto alguno si se legislara sobre esta materia o se alcanzara algún acuerdo de ámbito superior.

Disposición adicional novena. SUBROGACIÓN DE COLECTIVIDADES.- En esta materia será de aplicación lo dispuesto en el ALEH V.

Disposición adicional décima. ACOSO MORAL Y SEXUAL.- Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo.

Asimismo, se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológicas.



Dentro del derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con la debida dignidad está el evitar conductas que supongan el acoso tanto de naturaleza sexual o moral en el trabajo.

A tal efecto, los empresarios, al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Así mismo, junto con los representantes legales de los trabajadores, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante el empresario. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores, si así lo solicitase el trabajador o trabajadora afectada, pudiendo ser canalizadas estas quejas a través de tales representantes.

El expediente informativo que se abra irá encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad, en su caso, de los mismos, para lo que se articularan medidas a tal efecto, quedando así la empresa exonerada de cualquier posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

En el expediente informativo tendrán audiencia todos los interesados, y se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse procedentes a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que será sustanciado en el más breve plazo posible, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva a fin de evitar que ello afecte a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión paritaria del Convenio queda facultada para adecuar esta disposición a la normativa, tanto legal como convencional, que sobrevenga en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Disposición adicional undécima. VIOLENCIA DE GÉNERO.- En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la ley establece, deberán acreditar tal situación ante el empresario en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los empresarios, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada ley a propuesta de ésta y que son, entre otros:

- a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o



puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

- c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.
- d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado d), del artículo 52 ET.

Disposición adicional duodécima. DROGODEPENDENCIAS.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que en el seno de la comisión paritaria se tratarán las consecuencias del alcoholismo y demás drogadicciones en el desempeño profesional y sus consecuencias disciplinarias, al objeto de determinar medidas paliativas y fijando criterios en conceptos de habitualidad y repercusión en la asistencia y realización del trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Disposición final única. DERECHO SUPLETORIO.- Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

Asimismo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH V).

El presente Convenio sucede al anterior y deroga en su integridad a este último y a todos los anteriores, salvo que expresamente se diga lo contrario.

En la ciudad de Benidorm (Alicante), a 5 de septiembre de 2017.

LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL



ANEXO I

ESTABLECIMIENTOS AFECTADOS POR EL CONVENIO COLECTIVO
CLASIFICADOS POR GRUPOS SALARIALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL:

1. Establecimientos de hospedaje, que comprenden a hoteles, hoteles-apartamentos, hostales, pensiones, apartoteles, apartamentos turísticos, viviendas turísticas, empresas gestoras de viviendas turísticas, albergues, balnearios, campings, áreas de pernocta en tránsito para autocaravanas, alojamientos rurales y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general.
2. Establecimientos de restauración, que comprenden a restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, incluidos los comedores escolares, de comida rápida, y todos aquellos establecimientos que presten servicios de restauración.
3. Establecimientos de diversión y esparcimiento que comprenden a salas de fiesta, discotecas, tablaos y similares, cafés-teatros, pubs o similares, karaokes, salones de recreativos, boleras y billares.
4. Varios, que comprenden a cafeterías, bares, chocolaterías heladerías, y similares.

A EFECTOS RETRIBUTIVOS:

GRUPO A:

Hoteles y hoteles-apartamentos de 4 estrellas, 4 estrellas superior, 5 estrellas y 5 estrellas gran lujo.
Campings de 5 y 4 estrellas
Apartotel, bloques y conjuntos de apartamentos turísticos de categoría superior.
Viviendas turísticas de categoría superior
Casas rurales de 5 estrellas lujo, 5 estrellas y 4 estrellas.
Restaurantes de primera categoría.
Salas de fiesta.
Cafeterías de especial y primera.

GRUPO B:

Hoteles y hoteles-apartamentos, de 3 estrellas y 3 estrellas superior.
Campings de 3 estrellas
Apartotel, bloques y conjuntos de apartamentos turísticos de categoría primera.
Viviendas turísticas de categoría primera.
Empresas gestoras de viviendas turísticas.
Casas rurales de 3 estrellas.
Albergue turístico de categoría superior.
Restaurantes de segunda categoría
Discotecas, tablaos o similares, cafés-teatro, pubs o similares, karaokes.
Cafeterías de segunda.

GRUPO C:



- Hoteles, hoteles-apartamento y hostales de 2 estrellas y 1 estrella.
- Pensiones.
- Campings de 2 y 1 estrella.
- Apartotel, bloques y conjuntos de apartamentos turísticos de categoría estándar.
- Viviendas turísticas de categoría estándar.
- Casas rurales de 2 y 1 estrellas.
- Albergue turístico de categoría estándar.
- Acampada en finca particular.
- Restaurantes de tercera categoría
- Establecimientos de "Catering" y "colectividades", incluidos los comedores escolares.
- Bares, heladerías, chocolaterías.
- Salones recreativos, boleras y billares.

Esta clasificación de establecimientos se realiza en función de la normativa de la administración turística valenciana existente en el momento de la entrada en vigor del Convenio. Si durante la vigencia del mismo se procediera a modificar dicha normativa, la Comisión paritaria, queda expresamente facultada para realizar la adaptación correspondiente.

Todos los establecimientos que resulten afectados por el presente Convenio y no se hallen literalmente recogidos en este anexo, serán clasificados de acuerdo con la categoría y función de los mismos. La Comisión paritaria queda expresamente facultada para realizar aquellas adaptaciones clasificatorias necesarias que exijan la adecuación actualizada a las distintas situaciones.

ANEXO II
CLASIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A EFECTOS
RETRIBUTIVOS

NIVEL RETRIBUTIVO	PUESTO DE TRABAJO
1	Jefe/a de recepción Jefe/a de administración Jefe/a de cocina Jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de operaciones de catering Jefe/a de servicios de catering Gobernante/a o Encargado/a general (1) Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares (2)
2	Jefe/a comercial Segundo/a jefe/a de recepción (3) Primer/a conserje Segundo/a jefe/a de cocina Jefe/a de catering Segundo/a jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de sala de catering Encargado/a general (área cuarta) (4) Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares (5) Subgobernante/a (6)
3	Segundo/a jefe/a de recepción (7) Jefe/a de partida Encargado/a de economato Jefe/a de sector Barman/Barwoman



	<p>Supervisor/a de catering Supervisor/a de colectividades Encargado/a de sección (lencería) Encargado/a de sección (área quinta ALEH V) (8) (*) Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering: de flota y de instalaciones y edificios (*) Los trabajadores y trabajadoras con esta ocupación o puesto de trabajo con una antigüedad en la empresa de al menos 10 años de servicio y 10 años de experiencia en estas mismas funciones, a partir del día 1 de enero de 2018 pasarán a estar clasificados en el nivel retributivo 2.</p>
4	<p>Recepcionista Conserje Administrativo/a Relaciones públicas Comercial Cocinero/a Repostero/a Camarero/a Sumiller/a Camarero/a de pisos Conductor/a de equipo de catering Encargado/a de sección (área quinta ALEH V) (9) Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering: de flota y de instalaciones y edificios (*) Animador/a turístico o de tiempo libre Técnico/a de prevención Técnico/a de servicio (Fisioterapeuta; ATS/DUE; Técnico/a superior de dietética y resto de profesiones complementarias, incluidas las de turismo activo, que exijan la obtención de títulos, diplomaturas o licenciaturas) (*) Se incluye quienes presten servicios en «salones recreativos y billares.»</p>
5	<p>Ayudante/a de recepción y/o conserjería Telefonista Ayudante/a administrativo Ayudante/a de cocina Ayudante/a de economato Ayudante/a de camarero/a Preparador/a-montador/a de catering Ayudante/a de equipo de catering Especialista de servicio</p>
6	<p>Auxiliar de recepción y conserjería Auxiliar de cocina Auxiliar de colectividades Auxiliar de preparador/a-montador/a de catering Auxiliar de pisos y limpieza Auxiliar de mantenimiento y servicios (**) Monitor/a cuidador/a de colectividades (**) Según lo dispuesto en el ALEH V, corresponde a este puesto de trabajo realizar las funciones incluidas en el «especialista de mantenimiento y servicios auxiliares» sin poseer la titulación o cualificación requerida.</p>



- (1) Se incorpora a este nivel retributivo la ocupación de Gobernante/a o Encargado/a general, con esta nueva nomenclatura, reclasificación que entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (2) Se incorpora a este nivel retributivo la ocupación de Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares, reclasificación que entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (3) Se incorpora a este nivel retributivo la ocupación de Segundo/a jefe/a de recepción, reclasificación que entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (4) Fruto de la anterior reclasificación (1) esta ocupación dejará de estar en este nivel el último día del mes de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (5) Fruto de la anterior reclasificación (2) esta ocupación dejará de estar en este nivel el último día del mes de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (6) Se incorpora a este nivel la ocupación o puesto de trabajo de Subgobernante/a, con efectos del día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (7) Fruto de la anterior reclasificación (3) esta ocupación dejará de estar en este nivel el último día del mes de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (8) Se incorpora a este nivel la ocupación o puesto de trabajo de Encargado/a de sección (área quinta ALEH V), con efectos del día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (9) Fruto de la anterior reclasificación (8) esta ocupación dejará de estar en este nivel el último día del mes de publicación del Convenio colectivo en el BOP.
- (10)

ANEXO III semel
 TABLA DE RETRIBUCIONES
 Periodo del día 1 de enero al día 31 de diciembre de 2017

SALARIOS BASE MENSUALES (Art. 32)

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	1.398,07	1.330,96	1.213,52
2	1.308,14	1.240,45	1.155,64
3	1.213,96	1.182,15	1.130,54
4	1.182,57	1.123,39	1.063,45
5	1.092,94	1.058,43	1.033,66
6	1.027,88	1.027,44	1.026,69

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (Art. 13)

Duración contrato	Módulo 100% jornada (40 horas/semana)
Primer año	793,24
Segundo y tercer año	886,21

Las retribuciones máximas de los trabajadores y trabajadoras contratados para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo que no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por 100, durante el segundo y tercer año, de conformidad a lo dispuesto en las letras f) y g) del apartado 2 del artículo 11 ET.



TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN FIESTAS (Art. 26) -euros por día-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	71,67	68,07	61,85
2	67,00	63,39	58,86
3	62,12	60,34	57,56
4	60,49	57,31	54,08
5	55,83	53,92	52,53
6	52,47	52,35	52,16

TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS (Art. 24)
-euros por hora-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	14,14	13,47	12,33
2	13,26	12,62	11,77
3	12,35	12,02	11,52
4	12,02	11,47	10,89
5	11,16	10,82	10,58
6	10,53	10,53	10,52

VALOR DEL PLUS DE NOCTURNIDAD POR HORA TRABAJADA (Art. 34)

NIVELES RETRIBUTIVOS	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS		
	A	B	C
1	1,17	1,11	1,01
2	1,09	1,04	0,96
3	1,01	0,99	0,94
4	0,99	0,93	0,89
5	0,91	0,88	0,86
6	0,86	0,86	0,86

ANEXO III bis

TABLA DE RETRIBUCIONES

Periodo del día 1 de enero al día 31 de diciembre de 2018

SALARIOS BASE MENSUALES (Art. 32)

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	1.426,03	1.357,58	1.237,79
2	1.334,30	1.265,26	1.178,75
3	1.238,24	1.205,80	1.153,15
4	1.206,22	1.145,85	1.084,72
5	1.114,80	1.079,60	1.054,34
6	1.048,44	1.047,99	1.047,22

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (Art. 13)



Duración contrato	Módulo 100% jornada (40 horas/semana)
Primer año	809,11
Segundo y tercer año	903,94

Las retribuciones máximas de los trabajadores y trabajadoras contratados para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo que no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por 100, durante el segundo y tercer año, de conformidad a lo dispuesto en las letras f) y g) del apartado 2 del artículo 11 ET.

TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN FIESTAS (Art. 26) -euros por día-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	73,10	69,44	63,09
2	68,34	64,66	60,04
3	63,36	61,54	58,71
4	61,70	58,46	55,16
5	56,95	55,00	53,58
6	53,52	53,40	53,20

TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS (Art. 24)
-euros por hora-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	14,43	13,74	12,58
2	13,53	12,87	12,00
3	12,60	12,26	11,75
4	12,26	11,70	11,11
5	11,39	11,04	10,79
6	10,74	10,74	10,73

VALOR DEL PLUS DE NOCTURNIDAD POR HORA TRABAJADA (Art. 34)

NIVELES RETRIBUTIVOS	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS		
	A	B	C
1	1,19	1,14	1,03
2	1,11	1,06	0,98
3	1,03	1,01	0,96
4	1,01	0,95	0,91
5	0,93	0,90	0,88
6	0,88	0,88	0,88



ANEXO III ter
 TABLA DE RETRIBUCIONES
 Periodo del día 1 de enero al día 31 de diciembre de 2019

SALARIOS BASE MENSUALES (Art. 32)

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	1.447,42	1.377,94	1.256,36
2	1.354,31	1.284,24	1.196,43
3	1.256,81	1.223,88	1.170,45
4	1.224,31	1.163,04	1.100,99
5	1.131,52	1.095,79	1.070,15
6	1.064,17	1.063,71	1.062,93

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (Art. 13)

Duración contrato	Módulo 100% jornada (40 horas/semana)
Primer año	821,25
Segundo y tercer año	917,50

Las retribuciones máximas de los trabajadores y trabajadoras contratados para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo que no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por 100, durante el segundo y tercer año, de conformidad a lo dispuesto en las letras f) y g) del apartado 2 del artículo 11 ET.

TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN FIESTAS (Art. 26) -euros por día-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	74,20	70,48	64,03
2	69,37	65,63	60,94
3	64,31	62,47	59,59
4	62,63	59,34	55,99
5	57,80	55,82	54,39
6	54,32	54,20	54,00

TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS (Art. 24)
 -euros por hora-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	14,64	13,95	12,77
2	13,73	13,06	12,18
3	12,79	12,45	11,93
4	12,45	11,88	11,27
5	11,56	11,21	10,95
6	10,90	10,90	10,89



VALOR DEL PLUS DE NOCTURNIDAD POR HORA TRABAJADA (Art. 34)

NIVELES RETRIBUTIVOS	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS		
	A	B	C
1	1,21	1,15	1,04
2	1,13	1,08	1,00
3	1,04	1,02	0,98
4	1,02	0,97	0,92
5	0,94	0,91	0,89
6	0,89	0,89	0,89

ANEXO III quáter

TABLA DE RETRIBUCIONES

Periodo del día 1 de enero al día 31 de diciembre de 2020

SALARIOS BASE MENSUALES (Art. 31)

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	1.469,13	1.398,61	1.275,21
2	1.374,63	1.303,50	1.214,38
3	1.275,66	1.242,24	1.188,01
4	1.242,68	1.180,49	1.117,51
5	1.148,49	1.112,23	1.086,20
6	1.080,13	1.079,66	1.078,87

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (Art. 13)

Duración contrato	Módulo 100% jornada (40 horas/semana)
Primer año	833,56
Segundo y tercer año	931,26

Las retribuciones máximas de los trabajadores y trabajadoras contratados para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo que no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por 100, durante el segundo y tercer año, de conformidad a lo dispuesto en las letras f) y g) del apartado 2 del artículo 11 ET.

TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN FIESTAS (Art. 26) -euros por día-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	75,31	71,53	65,00
2	70,41	66,61	61,85
3	65,27	63,40	60,48
4	63,57	60,23	56,83
5	58,67	56,66	55,20
6	55,14	55,01	54,81



TABLA CUANTÍA COMPENSACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS (Art. 24)
-euros por hora-

NIVELES	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
	A	B	C
1	14,86	14,16	12,96
2	13,94	13,26	12,37
3	12,98	12,63	12,11
4	12,63	12,05	11,44
5	11,73	11,37	11,12
6	11,06	11,06	11,05

VALOR DEL PLUS DE NOCTURNIDAD POR HORA TRABAJADA (Art. 34)

NIVELES RETRIBUTIVOS	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS A EFECTOS RETRIBUTIVOS		
	A	B	C
1	1,23	1,17	1,06
2	1,15	1,09	1,01
3	1,06	1,04	0,99
4	1,04	0,98	0,94
5	0,96	0,92	0,90
6	0,90	0,90	0,90

ANEXO IV

**LLAMAMIENTO DE LAS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS FIJOS
DISCONTINUOS Y COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO**
(Artículo 6.5 del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril)

EMPRESA:

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

como:

de la Empresa:

NIF:

Actividad:

Domicilio:

CCC Empresa:

Nombre y domicilio del centro de trabajo:

CCC Centro:

A efectos de realizar el llamamiento comunica al trabajador/a:

TRABAJADOR/A:

Nombre y apellidos:

Nº afiliación SS:

Fecha nacimiento:

DNI/NIE:

Domicilio:



Que, teniendo Vd. la condición de trabajador/a fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

El día _____ Hasta el día _____

Fecha, esta última, en la que está prevista concluyan las actividades para las que ha sido contratado.

OBSERVACIONES: _____

La empresa
(fecha y firma)

El/la trabajador/a
Recibí el duplicado (fecha y firma)

ANEXO V

MODELO DE ESCRITO INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

En...

Señor(a):

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el número 5, del artículo 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día _____, quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

LA EMPRESA

EL/LA TRABAJADOR/A
Recibí el duplicado
(fecha y firma)



ANEXO VI
PERIODO DE PRUEBA

V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA
(ALEH V) «BOE» núm. 121, de 21 de mayo de 2015.

CAPÍTULO QUINTO
PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 21. PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS POR TIEMPO
INDEFINIDO Y TEMPORALES

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

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES		
	GRUPO PRIMERO DE TODAS LAS ÁREAS Y GRUPO SEGUNDO DEL ÁREA QUINTA	GRUPO SEGUNDO DE TODAS LAS ÁREAS, EXCEPTO DEL ÁREA QUINTA	GRUPO TERCERO DE TODAS LAS ÁREAS
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 22. PERIODO DE PRUEBA DEL PERSONAL DIRECTIVO

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos profesionales de las referidos en el artículo 16 del presente Acuerdo, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fijo ordinario o fijo discontinuo, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Artículo 23. NULIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera



superado.

Artículo 24. CONTRATOS DE TRABAJO CELEBRADOS A TIEMPO PARCIAL

En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un periodo de prueba con sujeción a los periodos contemplados en los artículos anteriores.

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

Artículo 25. PERIODO DE PRUEBA DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

1. El periodo de prueba de los contratos en prácticas no podrá ser superior a un mes para los trabajadores y trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad.

2. El periodo de prueba de los contratos para la formación y el aprendizaje no podrá ser superior a un mes. Si al término del contrato para la formación y el aprendizaje el trabajador o trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 26. INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Artículo 27. NORMAS COMUNES

Serán de aplicación al periodo de prueba las normas comunes siguientes:

- a) La empresa y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- b) Durante el periodo de prueba, el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
- c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos,



computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador y de la trabajadora en la empresa.

ANEXO VII

MODELO NORMALIZADO DE TABLA PARA EL CÁLCULO DE LOS PORCENTAJES DE PLANTILLA DE PERSONAL CONTRATADO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE ARTÍCULO 19
PLANTILLAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO

EMPRESA _____ CCC S.S. _____ CIF _____
CENTRO DE TRABAJO _____ Domicilio _____
Teléfono _____ Fax _____ E-mail _____ DATOS DEL AÑO _____

Table with 14 columns (Enero to Diciembre) and 15 rows (TRABAJADORES Y JORNADAS, Fijos ordinarios, Fijos discontinuos, RETA, etc.). Includes a section for calculating the percentage of fixed vs. temporary employment.

(Claves: RETA (Trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos); Puesta disp. ETT (Contratos puesta a disposición por empresas de trabajo temporal)).

PLANTILLA EXCLUIDA

Table with 14 columns (Enero to Diciembre) and 5 rows (Interinos, Relevo, Jubil. espec. 64 a., Otros, Σ plant. excluida).

TOTAL PLANTILLA

Fecha y Firma:

Están excluidas de la aplicación del artículo 19.

Empresas o centros de trabajo de menos de 6 trabajadores.

Empresas o centros de trabajo de nueva creación, cualquiera que sea el número de trabajadores, durante los tres primeros años del inicio de la actividad.

Empresas incluidas en la aplicación del artículo 19.

Las empresas con una plantilla de 25 o más trabajadores, mantendrán un promedio de plantilla fija o fija discontinua de al menos un 73 por 100 del total de la misma.

Las empresas con una plantilla de entre 6 y 25 trabajadores, el porcentaje será de un 62 por 100 del total de la misma.