

VÍA GC-60:

• La circulación discurrirá en sentido único TEJEDA a S. BARTOLOMÉ DE TIRAJANA.

• De 09:30 horas a 18:00 horas los días 4 y 5 de febrero.

• Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

- Punto kilométrico inicial: 2+000.

- Punto Kilométrico final: 6+000.

• La circulación discurrirá en sentido único TEJEDA a S. BARTOLOMÉ DE TIRAJANA para camiones y autobuses.

• De 09:30 horas a 18:00 horas los días 4 y 5 de febrero.

• Los puntos kilométricos inicial y final de dicha vía serán:

- Punto kilométrico inicial: 0+000.

- Punto Kilométrico final: 2+000.

ITINERARIOS ALTERNATIVOS:

1. La salida del núcleo urbano de Tejeda con dirección Las Palmas de Gran Canaria se realizará por los siguientes itinerarios:

Itinerario 1: GC-608 hasta llegar a la GC-156 y enlazar con la GC-15. Se mantendrá el doble sentido de circulación.

Itinerario 2: GC-60 (Avenida de Los Almendros) con dirección a la GC-60 pk 14+200 (Caserío de Ayacata) para continuar por la GC-600 hasta enlazar con la GC-150 y finalmente la GC-15.

2. Los vecinos de los barrios limítrofes a Tejeda con acceso a la GC-607, para acceder a Tejeda deberán hacerlo a través de la GC-60. En el cruce de ambas vías, en el pk 6+000 continuar por la GC-60 hasta llegar al pk 14+200 (Caserío de Ayacata), donde seguirán por la carretera GC-600 hasta llegar a la carretera GC-150 donde continuarán hasta enlazar con la GC-15.

3. Para el acceso a Tejeda desde Bartolomé de Tirajana se deberá seguir la GC-60 hasta el pk 14+200 (en el caserío de Ayacata) donde enlazarán con la GC-

600 hasta llegar a la carretera GC-150 donde continuarán hasta enlazar con la GC-15.

Las Palmas de Gran Canaria, a treinta y uno de enero de dos mil veintitrés.

LA JEFA PROVINCIAL DE TRÁFICO, Eva Canitrot Vázquez.

36.149

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

378

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (B.O.C. número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, acompañado de las tablas salariales 2020-2025 y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Se advierte que la previsión convencional establecida en el artículo 33 sobre contratación y empleo fijo no

altera el régimen del contrato temporal regulado en el artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, que exige en todo caso causa habilitante.

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

A nueve de enero de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,
Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE LAS PALMAS

2020-2021-2022-2023-2024-2025

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Igualmente, afectará a todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éste se encuentre prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y, en particular, la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I.

Quedan excluidos de esta obligación aquellos servicios o tareas especializadas prestados por trabajadores o trabajadoras cuya categoría profesional y/o funciones no se encuentren incluidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

Asimismo, quedan exceptuadas de aplicar el presente convenio colectivo las contratas de la categoría de SOCORRISTA, con independencia de estar contemplada en el cuadro clasificatorio del ALEH V.

Al objeto de que la categoría de socorrista pueda ser objeto de contrata sin aplicación del presente convenio, se requiere que se trate de realización de función exclusiva de socorrista; de otro modo, les será de aplicación las condiciones generales contenidas en el mismo y, en particular, la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I, relativas a la categoría profesional más ventajosa para la persona trabajadora.

Las Empresas que, al momento de la firma de este acuerdo, mantengan personal propio con esta categoría profesional, se les seguirán aplicando las Condiciones contempladas en el presente Convenio Colectivo, en su totalidad.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.

Las normas que se establecen en el presente convenio colectivo afectan a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras que trabajen por cuenta de las empresas determinadas en el artículo anterior.

La aceptación de este convenio se hace en cuanto a su totalidad de conformidad con el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales afectadas por el mismo que se desarrollen en la provincia de Las Palmas, aunque el domicilio social de las empresas se encuentre fuera de dicha provincia.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá una vigencia de seis años, a partir del 1 de enero de 2020, en los términos que en él se establece, y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Llegado el Convenio al fin de su vigencia, sin denuncia por ninguna de las partes, se entenderá denunciado de forma automática. En ambos casos, bien por haber mediado denuncia expresa o bien por denuncia automática, el convenio mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de uno nuevo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 86.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5. REVISIÓN SALARIAL.

1. El incremento salarial y extrasalarial durante la

vigencia del presente Convenio será el que se expone a continuación:

1º) Para los años 2020 y 2021, los salarios no experimentarán variación respecto de los vigentes a 31 de diciembre de 2019.

2º) Para el año 2022, los salarios se incrementarán en un 3% sobre los establecidos para 2021.

3º) Para el año 2023, los salarios se incrementarán en un 2,5% sobre los establecidos para 2022.

4º) Para el año 2024, los salarios se incrementarán en un 2,5% sobre los establecidos para 2023.

5º) Para el año 2025, los salarios se incrementarán en un 2,25% sobre los establecidos para 2024.

Se establece un periodo máximo de dos meses, desde la firma del presente convenio, para que las empresas abonen los atrasos correspondientes a la subida establecida en el apartado 2º).

2. El Complemento por Extinción del Porcentaje de Servicio, regulado en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, no experimentará incremento alguno a partir de la entrada en vigor del presente convenio; todo ello sin perjuicio de los pactos que las empresas tengan suscritos con su personal, vinculados a dicho artículo.

ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIONES.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas, a excepción del medio de transporte que las empresas pudieran venir dando a su personal (autobús) o su correspondiente compensación en metálico. Igualmente, podrán ser absorbidas por otras condiciones que posteriormente pudieran aparecer por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que sean de aplicación en lo sucesivo.

ARTÍCULO 7. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, condiciones y situaciones individuales o colectivas

existentes en las empresas a la entrada en vigor de este convenio, que impliquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras, serán respetadas en su integridad.

ARTÍCULO 8. PUBLICIDAD.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo habrán de tener expuestos en sus centros de trabajo, y a disposición del personal, un ejemplar del mismo, para su debido conocimiento.

TÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 9. CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS Y NIVELES DE PERSONAL.

La clasificación de las empresas se recoge en el Anexo I del presente Convenio.

1. Los establecimientos que vinieron estando clasificados en la modalidad de Hoteles-Residencias a la entrada en vigor del Decreto 149/1986, de 9 de octubre, conservarán indefinidamente dicha clasificación, a los efectos de la clasificación contemplada en el Anexo I del presente Convenio.

No será óbice para el mantenimiento de dicha clasificación lo preceptuado en el Decreto 149/1986, de 9 de octubre, de la Consejería de Turismo y Transportes del Gobierno de Canarias, por el que a los hoteles-residencias, desde su entrada en vigor, se les denominará hoteles.

Los establecimientos existentes a la entrada en vigor de dicho decreto en la clasificación de hoteles residencias la conservarán indefinidamente a los efectos previstos en este apartado.

2. Con efectos 1 de enero de 2024, los establecimientos de hostelería, contemplados en el Decreto definidos como bares-cafeterías y restaurantes, conforme a las prescripciones de la legislación turística sectorial, pasarán a encuadrarse en la CLASIFICACIÓN QUINTA del ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

El personal de los establecimientos referidos anteriormente que, por motivo de la clasificación actual, a la fecha citada en el apartado anterior, vinieran percibiendo un salario de convenio (el reflejado en las tablas salariales) superior, con exclusión de los complementos estrictamente personales, seguirán

percibiendo la diferencia entre dicho salario de convenio y el correspondiente al nuevo encuadre clasificatorio, en concepto de COMPLEMENTO PERSONAL.

Dicho complemento no será transferible a los sustitutos en caso de contratos de interinidad, además de no absorbible ni compensable, el cual se seguirá percibiendo hasta la extinción de su contrato de trabajo no siendo, además, objeto de futuras revisiones salariales.

Las prescripciones contempladas en este apartado se aplicarán a los establecimientos clasificados como bares, bares-cafetería y restaurantes conforme a la legislación sectorial aplicable, con exclusión de los establecimientos de restauración ubicados en establecimientos hoteleros, en los términos contemplados en el acta de la comisión paritaria de este convenio colectivo, suscrito en el periodo 2016-2019, correspondiente a la sesión de 13 de marzo de 2018.

3. Los niveles de personal se recogen en el Anexo II del presente convenio.

ARTÍCULO 10. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Las condiciones económicas del presente convenio serán las recogidas en el Anexo III del mismo, dentro de las tablas salariales y conceptos extrasalariales.

El incremento salarial para los años 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 será el que se determina en el artículo cinco del presente convenio, fiel reflejo de lo estipulado en el Anexo III, tablas salariales.

ARTÍCULO 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las empresas abonarán al personal a su servicio una gratificación extraordinaria los días 1 de julio y 22 de diciembre (navidad) en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad sobre los salarios brutos garantizados, que figuran en el Anexo III, tablas salariales, de este convenio colectivo, incrementado con el importe resultante por antigüedad, si ello fuese posible y tuviera derecho la persona trabajadora a ello.

Estas pagas son las que se refiere el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de cálculo de las liquidaciones de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, a

aquellas personas trabajadoras que no hayan permanecido en la empresa el año completo del devengo, el citado devengo de las pagas será del 1 de julio al 30 de junio en la paga de julio (verano), y del 1 de enero al 31 de diciembre en la paga de diciembre (navidad).

ARTÍCULO 12. MANUTENCIÓN.

Este complemento será abonable en especie o mediante compensación en metálico, con total independencia de los salarios garantizados en el convenio colectivo.

La sustitución en metálico se fija en las tablas salariales anejas, correspondiendo la opción a la persona trabajadora, excepto en los casos del personal de cocina y comedor en las cafeterías, donde la opción corresponde a la empresa. Ejercitada esta opción, no podrá ser revocada salvo casos excepcionales debidamente justificados.

Este complemento de manutención no corresponde al personal de apartamentos, bungalows, hoteles-residencias, hostales-residencias, residencias-apartamentos, cafés-bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, chocolaterías, heladerías, salas de fiesta, discotecas, salas de baile, salas de té, tablaos flamencos, tabernas que no sirvan comidas, casinos, billares, salones de recreo y todos otros tipos de empresas que pudieran existir y no presten servicio de comida a su clientela en el mismo centro de trabajo, de acuerdo con la legislación administrativa turística.

El mero incumplimiento de dicha legislación en materia de comedor hará inoperante esta exclusión.

Cuando se opte por la manutención en especie, ésta será sana, abundante y bien condimentada, procurándose elaborar un menú variado para evitar la monotonía. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en su caso, vigilará su condimento.

Para las personas trabajadoras que tuvieran necesidad de régimen alimenticio, se confeccionará el menú especial bajo prescripción médica de la Seguridad Social.

En los establecimientos donde se dan comidas a sus plantillas, aquellos/as trabajadores y trabajadoras con jornadas partidas o contrato a tiempo parcial hasta 6 horas, podrán comer siempre fuera de su jornada laboral, sin que se compute como tiempo efectivo de trabajo.

Para aquellas personas que disfruten de la manutención en especie en virtud de lo establecido en el presente convenio, se fija la cuantía de este salario en especie en 1,89 euros por cada día efectivo de trabajo en el que hagan uso del comedor de personal a partir de la entrada en vigor del Convenio, quedando por tanto excluidas las vacaciones, festivos, y los periodos en los que, efectivamente, el trabajador no hiciera uso del comedor.

El valor señalado del salario en especie se incrementará en el mismo porcentaje de la subida salarial pactada a partir de enero de 2023.

ARTÍCULO 13. PLUS DE DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.

Al personal de cocina que aportase sus propios útiles y herramientas de trabajo, se le abonará la cantidad que se fija en las tablas salariales anexas.

No se podrá, en ningún caso, obligar a ninguna persona trabajadora de la empresa a aportar, a su costa, los útiles y herramientas.

ARTÍCULO 14. UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO.

1. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal el uniforme, así como la ropa de trabajo, que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus productores/as o, en su defecto, a su compensación en metálico según precio medio de mercado.

2. En lo concerniente al calzado, las empresas lo deberán proporcionar a sus plantillas, siempre que exijan un determinado modelo o color, pudiendo aquéllas optar por su compensación en metálico. A tal finalidad, se establece como compensación económica la cuantía anual de 55,65 euros para los años 2020 y 2021; de 57,32 euros para el año 2022, 58,75 euros para el año 2023 y de 60,22 euros, para el año 2024 y 61,57 euros para el año 2025.

En caso de calzado de lona o similar, la compensación económica anual será de 41,75 euros para los años 2020 y 2021; 43 euros, para el año 2022; 44,07 euros, para el año 2023; 45,17 euros para el año 2024 y de 46,19 euros, para el año 2025.

El pago de estas cantidades se prorrateará en doce meses, en caso de que le empresa decidiera optar por compensar económicamente, en el bien entendido

de que, en este caso, el personal deberá aportar la citada prenda.

3. Las empresas que opten por la entrega del calzado deberán facilitar un par al año.

4. Las personas trabajadoras vendrán obligadas a tratar el vestuario entregado por la empresa y el calzado, en su caso, con el debido cuidado y a utilizarlo sólo para la finalidad prevista en el presente artículo.

5. Independientemente de lo anteriormente establecido, las empresas abonarán en concepto de conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo, la cantidad que se indica en las tablas anexas, no absorbibles ni compensables, las cuales serán abonadas fraccionadamente en 12 mensualidades. No obstante, las empresas tendrán la opción de hacerse cargo directamente de la limpieza de los uniformes y ropa de trabajo, en cuyo caso, no abonarían la cantidad que se indica en las tablas anexas, a las que se ha hecho referencia.

6. Como ayuda adicional, las empresas que exigiesen a su personal pantalón negro y camisa blanca, entregarán éstos con un máximo anual de un pantalón y dos camisas.

ARTÍCULO 15. BOLSA DE VACACIONES.

En concepto de bolsa de vacaciones por gastos de traslado, las personas trabajadoras percibirán, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad de una paga ordinaria, hasta el importe que se establece en el Anexo III, o su parte proporcional al tiempo trabajado, según su categoría profesional y nivel de empresa, y todo ello sujeto a las siguientes particularidades:

1º. No se aplicará antigüedad de clase alguna.

2º. Para los años 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, le será de aplicación el aumento establecido en el artículo 5 del presente Convenio.

3º. Esta bolsa de vacaciones será tomada en cuenta para la confección de los posibles finiquitos que deban practicarse a las personas que cesen en el trabajo con anterioridad al disfrute de sus vacaciones y su devengo será anual, en la misma forma en que se devenga el derecho a vacaciones.

ARTÍCULO 16. PAGO DE SALARIOS.

Cuando por razones de seguridad o de cualquier otro tipo, en lugar de pagar el salario en efectivo y en el lugar de trabajo, se librase orden de pago con cargo a terceros que la persona trabajadora tuviese que hacer efectivos fuera del centro de trabajo, obligatoriamente las empresas pondrán los medios para que esto resulte lo menos gravoso que sea posible.

Las empresas podrán transferir los haberes de las personas trabajadoras a las cuentas bancarias señaladas por éstas, si éstas se encuentran en la misma plaza que el centro de trabajo, en cuyo caso deberán precaverse de que la transferencia se ingrese en la cuenta señalada en la fecha a que corresponde el pago.

Las empresas podrán remitir de forma telemática las nóminas a las personas trabajadoras, en la medida que pongan a disposición de éstas los procedimientos y ayudas necesarias a tal fin.

ARTÍCULO 17. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Los servicios de banquetes, bodas, bautizos que sean realizados por el personal de cocina y comedor ajenos al establecimiento, se regirán por las condiciones reflejadas en el Anexo III.

La duración del servicio se extenderá por cuatro horas de trabajo desde la hora de su convocatoria hasta la terminación del servicio, siendo de su competencia, en todo caso, el montaje del mismo.

Si la duración del servicio superase las cuatro horas establecidas por este motivo, se abonarán las cantidades detalladas en el Anexo III.

En todo caso, el personal de la empresa tendrá preferencia para la realización de los servicios extraordinarios. La participación en este servicio será en todo caso voluntaria.

ARTÍCULO 18. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO.

El personal que intervenga directamente en estos servicios percibirá, por cada una de las fiestas, las gratificaciones que se relacionan en el Anexo III del presente convenio colectivo, con las siguientes prevenciones:

1ª. La participación directa ha de entenderse únicamente al personal de comedor y cocina.

2ª. Solamente se devengará el derecho al percibo de tales gratificaciones cuando la empresa cobre a su clientela un suplemento.

3ª. De igual forma, percibirán la gratificación, según la Categoría de establecimiento y Grupo Profesional, en su caso, el personal que se ocupase de la limpieza de zonas comunes y servicio técnico, que participen de forma directa en la gala. Se entiende por participación directa, la limpieza de la zona de restaurante y baños aledaños en el horario en el que se desarrolla la gala (personal de limpieza o pisos) y la realización de las funciones de servicio técnico a disposición de la gala, para resolver los problemas técnicos que se pudieran ocasionar durante la misma (personal de Servicios Técnicos).

Lo que antecede se ha de entender sin perjuicio de los acuerdos que las empresas tuvieran con sus trabajadores y trabajadoras, que mejorasen las condiciones pactadas en este artículo.

ARTÍCULO 19. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE.

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se obligan a mantener el capital de la póliza de seguro de vida de 12.020,24 euros, póliza que, en caso de producirse el fallecimiento del trabajador o trabajadora garantice a la persona o personas por él/ella designadas a percibir en toda su cuantía el capital asegurado.

2. Igualmente, este seguro cotizará a la persona trabajadora idéntico capital, por una sola vez y con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de ser declarada en situación de invalidez permanente, en los grados de incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, así como gran invalidez, tanto por enfermedad como por accidente, sólo en los casos en que la persona, en la fecha del hecho causante de la invalidez permanente, llevase contratada en la empresa un mínimo de un año y cesare la obligación de la empresa de mantener suspendido, en su caso, el puesto de trabajo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen del requisito de antigüedad mínima, los casos de accidentes, comunes o laborales, así como aquellos procesos con causa en hechos imprevisibles y evidenciables, causantes de una futura invalidez, tales como infartos y otros sucesos similares.

3. El devengo del derecho al percibo del capital garantizado por la póliza, regulado en el presente artículo, llevará consigo para ese caso, la exclusión automática de la obligación de satisfacer el pago de las mensualidades de convenio contenidas en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio Colectivo.

4. En cualquier caso, la responsabilidad de la empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si ésta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las compañías aseguradoras la normativa vigente en materia de esta clase de seguros.

5. Asimismo, la empresa no será responsable frente al trabajador o la trabajadora, a los efectos prevenidos en el presente artículo, si por causa ajena a la misma, la compañía de seguros se negase a incorporar, de forma inicial, en la póliza colectiva contratada, a alguna persona trabajadora. En tal caso, la empresa deberá recabar de dicha compañía el oportuno certificado, el cual será puesto en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 20. TRANSPORTE.

En aquellas empresas donde las personas trabajadoras vengán disfrutando de transporte mediante guagua propiedad o contratada por la empresa se conservará esta condición, pudiendo dichas empresas sustituirlo de forma unilateral, mediando presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, por compensación económica, entendiéndose que no será canjeable por abono del ticket correspondiente a un transporte realizado, y que dicha compensación no será inferior a la tarifa en vigor, en cada momento, de los transportes regulares.

La compensación no se abonará durante las vacaciones de la persona trabajadora ni, en su caso, durante los periodos de incapacidad temporal o invalidez.

En las islas de Lanzarote y de Fuerteventura, por las condiciones de deficiente organización del servicio de transporte regular y sin perjuicio de la facultad de las empresas de sustituir el servicio que vinieran prestando conforme a lo expuesto en el apartado precedente, en casos de acreditada constancia de ausencia de servicio de transporte regular, en el recorrido habitual de aquél, la empresa negociará

con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, la búsqueda de una solución alternativa para los casos afectados por este problema, sin perjuicio de la antedicha facultad sustitutoria para el resto de la plantilla.

Esta compensación económica no será absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 21. COMPLEMENTO POR EXTINCIÓN DEL PORCENTAJE DE SERVICIO.

Una vez regularizado este complemento, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas, para el periodo de 1997-1999, sólo quienes hubieran consolidado su percepción lo seguirán cobrando hasta la extinción de su contrato laboral.

Dicho complemento no tendrá carácter absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 22. NOCTURNIDAD.

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

2. La persona trabajadora que preste servicios durante las horas nocturnas, percibirá el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25% sobre su salario base/hora, a partir de las 24:00 horas, quedando sin recargo las dos primeras horas nocturnas.

3. No quedan afectadas por este artículo aquellas personas trabajadoras cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, (conserje de noche, vigilante de noche y resto de categorías específicamente nocturnas, así como todos aquellos puestos de trabajo de los establecimientos de naturaleza nocturna).

4. Se respetarán los acuerdos que sobre esta materia tuvieron las empresas con los trabajadores a 31/12/2011.

TÍTULO III. JORNADA Y DESCANSOS.

ARTÍCULO 23. JORNADA.

La duración de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que,

tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, continuada o partida, la persona se encuentre en su puesto de trabajo.

Esta jornada constituye un cómputo anual de 1819 horas de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 24. JORNADA DIARIA DE TRABAJO Y DESCANSOS.

1. La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida, salvo para el personal de Administración, que será siempre continuada.

Para aquellos establecimientos que tengan que adaptar la jornada continuada de su personal de administración, por una vez, y desde la entrada en vigor de este Convenio, la empresa establecerá los horarios de cada sección o departamento, contemplando las necesidades de cobertura en cada caso.

2. En la jornada partida, los turnos serán como máximo dos al día y tendrán un máximo de seis horas y un mínimo de dos. Se establece, para los establecimientos del sector alojativo, entre cada turno de la misma jornada, un periodo mínimo de descanso de dos horas.

3. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas, en atención al régimen de turnos que tiene el sector. En los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre de jornadas especiales en el sector de la hostelería, las empresas podrán negociar con la representación legal de las personas trabajadoras el descanso mínimo entre jornadas, estableciendo las oportunas compensaciones y respetando los acuerdos que existan en las empresas a la firma del presente Convenio.

4. En todos los establecimientos sujetos al presente Convenio, el descanso semanal será de dos días consecutivos, siendo potestad de la empresa el fijar a cada trabajador o trabajadora los dos días a disfrutar, respetando los que actualmente se vengán disfrutando, sin perjuicio de su posible modificación de acuerdo con los procedimientos legales establecidos al efecto.

Se deja a la voluntad de las partes el establecer modalidades en el disfrute de los días de descanso, mediante acuerdo de la empresa con la representación

legal de las personas trabajadoras o con la mayoría de las personas afectadas, siempre que los acuerdos que se adopten por ambas partes respeten los dos días de descanso semanal. En caso de que mediara este acuerdo, se deberá tener en cuenta que, en el cómputo de cuatro semanas, se trabajará como máximo veinte días, debiendo descansar ocho días con motivo de su descanso semanal, entendiéndose como descanso semanal el que va de lunes a domingo. El objeto de dicho precepto es garantizar a las personas trabajadoras dos días de descanso semanal y la no acumulación de dichos días libres de descanso en otros periodos.

5. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, con la finalidad de poder afrontar debidamente determinados despuntes de ocupación en los establecimientos alojativos, la empresa podrá, en ese momento y de acuerdo con la persona trabajadora, establecer jornada semanal de seis días de trabajo consecutivos con descanso en un día, debiendo de respetar la empresa lo siguiente:

1. La ocupación prevista para la fecha en que se vayan a realizar la citada jornada será superior al ochenta por ciento.

2. No podrá aplicarse a más de tres semanas consecutivas, y como máximo nueve al año, pudiéndose utilizar tal jornada en los periodos de Navidad/Reyes, Semana Santa y un mes entre agosto y noviembre.

3. Los días no descansados los podrá coger la persona trabajadora a su criterio dentro de los tres meses siguientes a dichas fechas, sumándosele como compensación cuatro horas de descanso por cada día de descanso que posponga, siempre y cuando no coincidan más del 10% del personal del departamento en la solicitud de disfrute de la citada compensación.

4. En todo caso, se respetarán los actuales acuerdos que tengan a tal efecto suscritas las empresas.

5. En los hoteles y hoteles apartamentos en que se dan comidas, las personas que realicen jornada continua dispondrán, para la comida, de treinta minutos diarios, como mínimo, de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo. En los demás establecimientos, se den o no comidas, se dispondrá de quince minutos diarios en las jornadas continuadas, que serán computados como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 25. VACACIONES.

Toda persona trabajadora disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales por año.

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas en el presente artículo ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que la persona trabajadora se encuentre o haya estado en situación de incapacidad temporal de modo que, con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo pueda disfrutar el período de vacaciones sin descuento alguno.

Durante las vacaciones, la persona trabajadora percibirá con cargo a la empresa el salario de Convenio más los complementos que tuviere reconocido en esa fecha, incluyendo, el “complemento por extinción del porcentaje de servicio”, en su caso, sea o no sustituido por dicha circunstancia. Si fuera sustituido, el sustituto no percibirá el citado complemento en ningún caso.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El calendario de fechas que recoja el período de vacaciones a disfrutar por la plantilla será aquél que la empresa elabore de común acuerdo con el comité de empresa o delegados y delegadas de personal o, en ausencia de estos, deberán ser todas y cada una de las personas trabajadoras.

Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 31 de diciembre o a los 30 días de la apertura en el caso de empresas que inicien o reinicien actividades e incluirá a la plantilla fija ordinaria y fija-discontinua.

Aquellas empresas en las que exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares de aquéllos, siempre que dicho período escolar esté incluido en el cuadro de vacaciones correspondiente al departamento a que pertenezca la persona trabajadora, sin que ello signifique preferencia a su favor en la elección de un turno determinado, sino únicamente a que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares.

En los casos en que coincidan en un mismo turno más de una persona trabajadora del mismo departamento,

con hijos en edad escolar, se seguirá el siguiente orden, relativo a ejercitar sus derechos de preferencia:

1º) Acuerdo de las personas trabajadoras afectadas.

2º) En defecto de acuerdo, por sorteo efectuado por la dirección de la empresa en presencia de las personas trabajadoras afectadas y su representación legal.

En todo caso, el derecho de preferencia solo ha de ir referido al período de 30 días naturales de vacaciones, quedando al arbitrio de la empresa la asignación del disfrute de los dieciocho días, correspondientes a las fiestas no recuperables, en su caso.

El derecho de preferencia estará limitado temporalmente a la vigencia del presente Convenio Colectivo, excluidas sus eventuales prórrogas, debiéndose respetar, en todo caso, los calendarios de vacaciones ya formalizados y publicados por la empresa para el año 2023.

Las empresas que tengan por costumbre cerrar el establecimiento o centro de trabajo para dar vacaciones al personal no estarán obligadas a confeccionar el calendario de vacaciones. En aquellas empresas donde se quiera establecer esta costumbre, será preciso acuerdo previo entre la empresa y comité de empresa o delegados y delegadas de personal.

Se entiende como año natural el que va de uno de enero a treinta y uno de diciembre.

ARTÍCULO 26. FIESTAS NO RECUPERABLES.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para los años 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, se considerarán catorce días como fiestas no recuperables.

2. En el caso de personas que de ordinario trabajen en dichas festividades, si alguna festividad coincidiera con el disfrute de sus vacaciones o día libre, tendrán derecho a disfrutarlas en otro periodo. Igual derecho acontece con las festividades efectivamente trabajadas por la persona trabajadora.

Tal derecho no acontecerá para las personas trabajadoras que de ordinario las disfruten y en el caso de aquellas empresas que tuvieran por costumbre cerrar en dichas festividades.

3. Será potestad de la empresa decidir si dichos días se han de disfrutar de forma ininterrumpida o fraccionados en dos periodos de idéntica duración. En caso de disfrute ininterrumpido (14 días), se acumularán a ellos cuatro días más por descanso semanal, correspondientes a esas dos semanas. Igualmente se hará dicha acumulación, aunque el disfrute se fraccione en dos periodos de idéntica duración (de 7 días), correspondiendo, en ese caso, dos días adicionales por cada periodo semanal. Cuando una persona finalice su contrato eventual, se abonará el descanso proporcional correspondiente por cada festivo incluido en su contrato, tal y como se establece en el apartado primero del presente artículo.

4. De acuerdo al cómputo anterior, las empresas podrán asignar el disfrute de los 18 días en su conjunto, o hacerlo de forma partida, en dos periodos de 9 días, mediando preaviso, con una antelación mínima de 10 días naturales, mediando copia a la Representación Legal de las Personas Trabajadores. La asignación del periodo se realizará sin interrupción respecto del segundo día de descanso semanal de la persona trabajadora en la fecha de su inicio.

5. Cuando la persona trabajadora hubiera disfrutado la compensación de los festivos y posteriormente se incluyera alguna de las referidas fiestas en situaciones de I.T., los citados días serán descontados del disfrute del año siguiente.

6. A los efectos del presente artículo, se respetarán los acuerdos o pactos que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, hubiera en las empresas sobre esta materia.

ARTÍCULO 27. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Durante la vigencia del presente Convenio, queda suprimida la realización de horas extraordinarias. No obstante, con el fin de cubrir las urgencias imprevisibles en la jornada normal, se marca un límite máximo por trabajador o trabajadora que queda establecido en quince horas mensuales y ochenta horas anuales.

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador o la trabajadora serán remuneradas con un incremento del 100% sobre el valor del salario/hora resultante de la aplicación de las tablas salariales del presente Convenio.

Se entenderá por horas extraordinarias estructurales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial objeto de las disposiciones que han sido dictadas en desarrollo del acuerdo nacional sobre empleo.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio quedarán obligadas a llevar un libro de registro, en el que figurarán todas las horas extraordinarias realizadas según las fórmulas acordadas en los apartados anteriores.

Los inventarios realizados a más de la jornada normal tendrán la consideración de horas extraordinarias.

El libro de registro de horas extraordinarias será llevado por las empresas con el enterado del comité de empresa o delegados y delegadas de personal.

TÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 28. BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

1. El personal de todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo con una antigüedad mínima de 6 meses, en el caso de Incapacidad Temporal (I.T.), tendrán derecho a que se les complementen las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidente de trabajo hasta el 100% del salario que les corresponda según las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, siempre que no sea sustituido y a partir de la fecha de la baja, en los siguientes casos:

1º) En los supuestos de I.T. por accidente de trabajo, durante un periodo máximo de 12 meses.

Se equipara el tratamiento de la IT por motivos oncológicos al de accidente de trabajo a los efectos del presente artículo, con vigencia desde que la persona trabajadora comunique dicha circunstancia a la empresa. Se mantendrá el complemento por esta circunstancia si la persona trabajadora en situación de IT con diagnóstico por enfermedad oncológica, comunicado a la empresa, no es sustituida en los primeros 30 días después de su comunicación.

2º) En el caso de I.T. por enfermedad de duración superior a quince días y también por un período máximo de doce meses.

3º) En el supuesto de I.T. por enfermedad de duración inferior a quince días, siempre y cuando no haya estado de baja por la misma contingencia en los doce meses anteriores.

2. A efectos del presente artículo, se entenderá por misma contingencia a aquellos procesos por Incapacidad Temporal que tengan origen en causas de igual naturaleza. Se considerarán causas de la misma naturaleza aquellas que tengan origen, de forma indistinta, en accidente no laboral o enfermedad común (contingencias comunes).

3. En caso de sustituciones, éstas se deberán realizar con personal ajenos a la plantilla y las empresas vendrán obligadas a notificar a la representación legal de las personas trabajadoras la citada sustitución, con mención de la persona sustituta, la sustituida y la causa de sustitución. De no existir representación legal de las personas trabajadoras, las empresas deberán notificar a la persona sustituida acerca de dicha sustitución.

4. De acuerdo con lo establecido en el presente artículo, el complemento del 100% a que hace referencia, se abonará también durante los tres primeros días de baja en caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

5. Con la finalidad de facilitar la organización del trabajo, a los efectos y en las situaciones contempladas en el apartado 1 del presente artículo, las personas trabajadoras deberán avisar a la empresa, por el medio que ésta hubiera establecido al efecto, de su situación, con la máxima inmediatez. En caso de no hacerlo, la empresa, como excepción a lo prevenido en el apartado 1 y 3 del presente artículo, no vendrá obligada a complementar los días de preaviso incumplido, si no sustituyera al trabajador o trabajadora.

Se excluye de esta obligación en los casos de accidente, así como en los de intervenciones quirúrgicas y hospitalizaciones, ambas de urgencia.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona afectada, de los medios que pueden utilizar para llevar a efecto la antedicha comunicación, la cual habrá de permitir acreditar su efectiva emisión y su recepción por la empresa. Preferentemente, se utilizarán los medios telemáticos, como correo electrónico, SMS y similares.

ARTÍCULO 29. LICENCIAS.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican y con la duración que se establece, sin perjuicio de las que a tal efecto dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Por matrimonio de la persona trabajadora: 16 días.

2. Por nacimiento de hijo: 5 días si es en la isla, 6 días si es en otro lugar. Si el alumbramiento llevase consigo una intervención quirúrgica, tal como cesárea u otra de igual o superior importancia a los anteriores días de licencia podrá acumular en cada caso, los cuatro días a que se refiere el número 7 del presente artículo.

3. Por fallecimiento del cónyuge: 7 días, y padres, hijos o hermanos 5 días.

4. Por fallecimiento de abuelos/as, padres/madres políticos/as, hijos/as políticos/as o hermanos/as políticos/as: 2 días. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

En los casos en que, con motivo del fallecimiento de familiares previsto en los apartados 3 y 4 del presente artículo, la persona trabajadora abandonara su puesto de trabajo antes de que transcurriese media jornada, se computará ese día entero como inicio de la licencia; por el contrario, en el caso de que hubiera transcurrido más de media jornada, el inicio de la licencia tendrá lugar al día siguiente.

5. Un día en caso de bautizo o primera comunión de hijo o hija.

6. Por matrimonio de hijos/as o hermanos/as: 2 días si es en la isla, 3 días si es en otra isla canaria, 4 días si es fuera de canarias.

7. Por enfermedad de carácter grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización, al menos por veinticuatro horas, del cónyuge, hijos o personas a su cargo: 4 días.

8. Por cambio de domicilio con o sin cambio de mobiliario respectivamente: 3 o 1 días.

9. Un día para poder asistir al entierro de primos/as, tíos/as y sobrinos/as.

10. A los efectos de licencias retribuidas, se equipara al matrimonio las parejas de hecho. El alcance y significado del término “pareja de hecho” será el acuñado por nuestro ordenamiento jurídico.

11. Para los supuestos en que se devengare licencia por causa de intervención quirúrgica sin hospitalización u hospitalización inferior a 24 horas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que en ambos casos requiera reposo domiciliario; o por causa de intervención quirúrgica con hospitalización de duración superior a 24 horas, del apartado 7 anterior, el disfrute de la licencia correspondiente se sujetará a las siguientes condiciones:

1º) La licencia se ha de disfrutar en bloque, dentro del periodo de hospitalización, en su caso, o del de convalecencia del familiar, no siendo absorbible ni por descanso semanal, ni por días festivos, de disfrute de la persona trabajadora.

2º) Para el caso de intervención quirúrgica con hospitalización de duración superior a 24 horas, el periodo de convalecencia deberá estar determinado por el servicio médico competente. Si no lo estuviera, la licencia se disfrutará dentro de los quince días naturales desde la fecha del ingreso hospitalario, en tanto no mediare alta médica. En el supuesto caso que se establezca dicho periodo de convalecencia por el motivo inicial o sobrevenido dentro de los primeros 15 días, y no se haya disfrutado de la licencia, se podrá solicitar igualmente el disfrute de la misma dentro del periodo de convalecencia.

Para el caso intervención quirúrgica sin hospitalización u hospitalización inferior a 24 horas, deberá estar fijado el periodo de convalecencia por el servicio médico competente. Si no lo estuviera, la persona trabajadora con derecho a licencia deberá disfrutar de la misma de forma inmediata al hecho causante, no siendo absorbible por descanso semanal, ni por días festivos.

3º) A tal finalidad, la persona trabajadora deberá acreditar a la empresa el periodo de convalecencia y comunicar por escrito, con un preaviso mínimo de tres días, cuándo procederá a disfrutar de la licencia, salvo que su disfrute fuera inmediato al hecho causante.

ARTÍCULO 30. MATERNIDAD.

Las partes se remiten, en cuanto a las condiciones

del disfrute del permiso por nacimiento, a las condiciones fijadas por la normativa general vigente en cada momento, si bien se podrá acumular al periodo vacacional que le corresponda.

Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La persona trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por:

a) La reducción de su jornada en una hora, pudiendo entrar en su puesto de trabajo una hora después o salir del mismo una hora antes.

b) El permiso de lactancia se podrá acumular, a opción de la persona trabajadora, al periodo de permiso por nacimiento, a la finalización del mismo.

c) Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, si ambos trabajan.

ARTÍCULO 31. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Todos aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen estudios universitarios, profesionales o de cualquiera otra índole, siempre que estén reglamentados por la autoridad pública correspondiente, dispondrán de diez horas al mes de licencia, retribuidos en su totalidad, así como dos días de licencia por cada día de examen de fin de curso, debiéndolo en todos los casos de acreditar. Los trabajadores comprendidos en el párrafo anterior, con la correspondiente acreditación necesaria, recibirán trato preferente a la hora de asignar turnos y servicios, para facilitar sus estudios, en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo los trabajadores y las trabajadoras que participen en cursos de formación continua que cuenten con la aprobación de la empresa tendrán licencia retribuida cuando el horario coincida con su jornada laboral, siendo obligatoria su asistencia. Cuando el horario del curso no coincida con su jornada de trabajo la asistencia será voluntaria por parte del trabajador o trabajadora, siendo el 50% de las horas del curso con cargo a la empresa mediante la reducción de jornada y el otro 50% con cargo al trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 32. EXCEDENCIAS.

1. Excedencias voluntarias:

La persona trabajadora que tenga una antigüedad en la empresa de un mínimo de un año podrá solicitar la excedencia voluntaria, pudiendo ser dicho periodo de excedencia de hasta cinco años, con un máximo de una prórroga. Se establece como mejora de la regulación legal de la excedencia que el reingreso será inmediato al término del periodo de excedencia, si bien y para ello la persona trabajadora deberá preavisar con al menos treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. De no producirse tal preaviso, el trabajador o trabajadora estará a la existencia de vacantes, conservando únicamente un derecho expectante a su reingreso.

Sólo con efectos para los niveles de personal I y II, del Anexo II del presente convenio, toda vez que se trata de categorías especialmente cualificadas, la reincorporación a la empresa de origen, durante los dos primeros años de la excedencia, será automática. Para ello, la persona trabajadora deberá preavisar con al menos treinta días de antelación a la fecha en que pretendiera su reincorporación. Una vez superados los dos años, la incorporación se realizará con base a lo establecido en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Excedencias especiales:

a) Por enfermedad grave de familiar en primer grado, prorrogable cuando subsista la situación de gravedad. La duración máxima de esta excedencia es de dos años, siendo la reincorporación al trabajo inmediata.

b) Para ocupar cargos públicos de carácter político, así como también por cargo sindical, por el período que dicho cargo dure, siendo la reincorporación al trabajo inmediata.

3. Tanto en las excedencias voluntarias como en las especiales, la persona trabajadora se limitará a poner en conocimiento de la empresa su deseo de acogerse a cualquiera de ellas, con un preaviso de 30 días, excepto en el de las especiales, que será de 4 días, sin que el silencio o negativa de esta, constituya impedimento para su disfrute desde el día comunicado para su inicio.

TÍTULO V. CONTRATACIÓN, EMPLEO FIJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 33. CONTRATACIÓN Y EMPLEO FIJO.

1) Contrato por circunstancias de la producción.

Conforme a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las demás modalidades de contrato temporal, las empresas podrán concertar el contrato temporal por circunstancias de la producción, siempre que en esa categoría profesional no exista ninguna persona con contrato fijo discontinuo en periodo de inactividad. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1., relativo a los contratos fijos-discontinuos.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Por las particularidades del sector turístico en Canarias y dados los picos ocupacionales en el sector y conforme se venía contemplando en el extinto contrato eventual por circunstancias de la producción, en uso de la facultad conferido por el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece la duración máxima del contrato por circunstancias de producción en 12 meses.

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

2) Pacto por el empleo fijo.

Con eficacia en las fechas que se indicarán, además de la cláusula contenida en el ordinal precedente relativa a la contratación por circunstancias de la producción, se pacta una cláusula para la estabilidad en el empleo y compromiso de empleo fijo, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la contratación por circunstancias de la producción,

habiéndose establecido, a partir del 1 de enero de 2012, la adecuada relación de la plantilla fija y eventual del sector de la hostelería en la provincia de Las Palmas, que explica y justifica la eventualidad necesaria en las empresas del sector para atender las necesidades del servicio, en base a las fluctuaciones la ocupación hotelera y extrahotelera, todo ello en los siguientes términos:

1º) Las empresas hoteleras vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje de plantilla fija, incluidos los fijos discontinuos, en proporción a la media del año anterior, según la siguiente escala:

De 1 a 10 trabajadores: 20 por ciento.

De 11 a 30 trabajadores: 50 por ciento.

De 31 en adelante: 60 por ciento.

De este modo, las empresas hoteleras no podrán mantener una plantilla con contrato por circunstancias de la producción superior al 80% en las empresas de hasta diez trabajadores, ni superior al 50% en las empresas de 11 a 30 trabajadores ni superior al 40% en las de 31 trabajadores en adelante.

2º) Los apartamentos turísticos vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje de plantilla fija, incluidos los fijos discontinuos, en proporción a la media del año anterior, según la siguiente escala:

De 1 a 10 trabajadores: 20 por ciento

De 11 a 50 trabajadores: 35 por ciento

De 51 en adelante: 50 por ciento

De este modo, las empresas extra-hoteleras no podrán mantener una plantilla con contratos por circunstancias de la producción superior al 80% en las empresas de hasta diez trabajadores, ni superior al 65% en las empresas de 11 a 50 trabajadores ni superior al 50% en las de 51 trabajadores en adelante.

3º) La obligación de cubrir el porcentaje de plantilla fija, incluidos los fijos discontinuos, no será de aplicación a aquellas empresas de restauración con un número inferior a 15 trabajadores. Las empresas de restauración con un número mayor de diez trabajadores, vendrán obligadas a cumplir un porcentaje de fijos del 40% sobre los que excedan de quince.

4º) Las empresas que pongan en marcha nuevos establecimientos no vendrán obligadas a cumplir las escalas de referencia durante los doce primeros meses, a contar desde el día de su apertura, interpretando las partes que se justificará la contratación temporal por circunstancias de la producción en las empresas de nueva apertura por cuanto el periodo de doce meses es el necesario para fijar la plantilla media y para efectuar la selección del personal fijo que la empresa o establecimiento debe cumplir al año de su puesta en funcionamiento. No obstante, aquella empresa que acreditara fehacientemente la imposibilidad para cumplir el porcentaje pactado tendrá un plazo extraordinario e improrrogable de seis meses más para su cumplimiento.

5º) Si una empresa se fracciona y divide su plantilla en otras empresas, cada una de las nuevas vendrán obligadas a mantener el porcentaje que ya estuviera consolidado en la inicial.

6º) El incumplimiento del porcentaje de plantilla fija exigido para las empresas afectadas por el presente Convenio, a partir de la fecha establecida para su cumplimiento, supone la imposibilidad legal de que las mismas hagan uso de la ampliación de los contratos por circunstancias de la producción por más de seis meses establecida en el artículo 33.A.I, del Convenio por lo que, con independencia de mantener la obligación de cumplir el porcentaje de plantilla rija pactado, los contratos ampliados al amparo del presente artículo, sin cumplir el pacto de empleo exigido deberán ser declarados en fraude de ley y, por lo tanto, de carácter indefinido.

7º) Con objeto de verificar el cumplimiento del acuerdo de empleo establecido las empresas deberán verificar con la Representación Legal de los Trabajadores en el plazo de TREINTA DÍAS desde la fecha de cumplimiento de porcentaje de plantilla fija inicial y durante el primer trimestre de cada año con posterioridad a través de los TC1 y TC2 en cuanto a la plantilla media del año anterior y del número de trabajadores/as con contrato indefinido.

3) Contrato Fijo-Discontinuo.

Con efectos a partir de la fecha de vigencia del presente convenio, la regulación del contrato Fijo-Discontinuo, será la que a continuación se expone.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo

se concertará para la realización de trabajos que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, ya que dependen de las fluctuaciones de los mercados turísticos.

El contrato fijo discontinuo podrá concertarse a tiempo parcial, respetando en este caso, que las personas trabajadoras con esta modalidad de jornada la realizarán, en todo caso, de forma continuada.

A. Periodo de actividad.

Se garantiza un periodo mínimo de actividad, dentro de cada año natural, de nueve meses. Los periodos de inactividad serán fijados por la empresa cada año, en los tramos que se requieran en razón a sus necesidades, siempre que se respete en cómputo anual el periodo garantizado de actividad.

Se fijan 5 periodos, como máximo, de inactividad. La duración mínima de cada uno de los periodos de inactividad será de 15 días.

No se podrán establecer periodos de inactividad en los periodos de vacaciones de la persona trabajadora fija discontinua, establecidos en el calendario de vacaciones.

B. Bolsa de Empleo.

Sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo, las partes firmantes del presente Convenio propiciarán la creación de una bolsa de empleo sectorial, en la que se podrán integrar las personas con contrato fijo discontinuo durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación.

C. Derecho al llamamiento.

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio, atendiendo a criterios objetivos, de especialidad, capacitación y formación, dentro de los diferentes grupos profesionales en el centro de trabajo, cada vez que se necesite iniciar su actividad, tomando como prioridad para el llamamiento la fecha de suspensión más antigua.

El llamamiento se realizará con 7 días naturales de antelación, como mínimo, al inicio de la actividad,

mediante carta certificada, burofax, email o cualquier otro medio expreso que permita acreditar su envío y acusar recibo por parte de la persona trabajadora. En los mismos plazos, se comunicará a la RLT si la hubiese. En dicha comunicación se le expresará la fecha de su incorporación. La no incorporación de la persona trabajadora en la fecha establecida, sin causa justificada, implicará su renuncia al puesto de trabajo.

De igual forma, la suspensión por fin de actividad en cada periodo Laboral deberá ser comunicada a la persona trabajadora con una antelación de 7 días naturales, con copia a la RLT, por cualquier medio que acredite la efectiva recepción de la notificación por parte de aquella.

El trabajador o trabajadora podrá instar el procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social, iniciándose el plazo para el ejercicio de dicha acción, el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Aquellos contratos fijos-discontinuos concertados con anterioridad a 1 de enero de 2020, se registrarán por la normativa anterior (Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Las Palmas 2016/2019).

4) Contratos a tiempo parcial.

Se establece la posibilidad de incrementar las horas complementarias hasta un 60% a los contratos indefinidos a tiempo parcial, ya se trate de modificación de contrato o de nuevas contrataciones.

En caso de que la empresa llevare a cabo un pacto de horas complementarias superior al 30% de las horas ordinarias de la persona trabajadora, la suma de las ordinarias y las complementarias se tendrán en cuenta a efectos indemnizatorios.

5) Otras modalidades de contratación.

El resto de modalidades contractuales se registrarán por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y, en su defecto, por la normativa general vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 34. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional se producirá sobre la base de los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, y de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de trabajo de distinto nivel se observará lo siguiente:

1. En el caso de que, por necesidad de la empresa, la persona trabajadora hubiera de realizar trabajo correspondiente a una función superior (en referencia a su nivel salarial) a la que ostenta, percibirá el salario que corresponda a esta última. Transcurrido el período de tres meses ininterrumpidos o seis alternos dentro de un período de doce meses, la persona afectada consolidará el salario superior y las funciones inherentes al mismo, salvo que dicha ocupación haya sido atribuida a razón de sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente o excedencia.

2. Cuando los trabajos a realizar se correspondan a una función inferior (en referencia a su nivel salarial) a la que ostenta la persona trabajadora, ésta continuará percibiendo el salario que le pertenece en relación a su nivel profesional, no pudiéndose prolongar esta situación por período superior a 45 días.

Tanto en el apartado uno como en el dos, la opción la tendrá la persona trabajadora, no pudiendo ser sancionada en caso de negarse a efectuar trabajos distintos a aquellos que le correspondieran en virtud de su actual clasificación profesional (en referencia a las funciones propias de su categoría).

Las sustituciones aludidas en los apartados anteriores no podrán sobrepasar los plazos previstos, cuando se realicen por trabajadores o trabajadoras de la empresa. Si la situación que hacía precisa esta sustitución se prolongase más allá del plazo mencionado, será obligatoria la contratación de una persona interina. La aceptación será obligatoria para los segundos niveles de responsabilidad en el departamento, quienes tendrán que sustituir a los primeros, no siéndoles de aplicación el contenido del párrafo anterior.

TÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL-IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

ARTÍCULO 35. COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

I. Las empresas y los trabajadores y las trabajadoras vinculados por el presente Convenio velarán por el cumplimiento y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de sus representantes en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y en el

desarrollo de sus competencias previstas en el artículo 36 de la citada Ley.

Se realizarán en las empresas las preceptivas Evaluaciones de Riesgos Laborales en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las empresas incluirán en las Evaluaciones de Riesgos Laborales las de Ergonomía y Psicosociales, lo que incluye la medición de las cargas de trabajo en sus distintos aspectos físicos y psicológicos.

Los Delegados y Delegadas de Prevención tendrán, dentro del ejercicio de sus funciones, las competencias y facultades previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

II. Se constituye la Comisión Provincial de Salud Laboral en Hostelería, que se mantendrá en vigor durante la vigencia inicial del presente convenio y que tiene por finalidad el estudio de la siniestralidad laboral del sector, la incidencia de las enfermedades profesionales en el mismo, así como el de las causas del absentismo en las empresas. Estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, con la siguiente distribución dos vocales en representación de la Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas y un vocal por cada una de las restantes asociaciones empresariales firmantes del Convenio, y los cinco restantes corresponderá a la representación sindical en proporción a su representación en la Mesa Negociadora.

Esta Comisión, que se constituirá en el plazo de tres meses a contar desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

1º. Los acuerdos para su validez y eficacia deberán de adoptarse por unanimidad de las personas presentes o representados en las reuniones.

2º. Para la validez de las reuniones, deberá de estar presente o representada la totalidad de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3º. La Comisión establecerá su reglamento de funcionamiento.

Asimismo, esta Comisión asumirá las competencias que la Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y

Salud en el Trabajo en el Sector de Hostelería le confiera conforme a lo establecido en el ALEH.

III. Servicio de Prevención Mancomunados para la Restauración.

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas de Restauración siempre y cuando desarrollen su actividad en la misma isla del ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. Se establece la posibilidad de establecer servicios de prevención mancomunados entre empresas del sector de restauración, así como entre éstas y cualesquiera otras del ámbito funcional del presente convenio colectivo, que tengan la condición de microempresas.

3. Asimismo, se aplicarán las restantes obligaciones en la normativa que regula los Servicios de Prevención Mancomunados.

4. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, deberán constar las siguientes condiciones mínimas en que el servicio de prevención debe desarrollarse.

5. El Servicio de Prevención Mancomunado deberá asumir como mínimo tres de las especialidades preventivas (tal y como mínimo se especifica en el artículo 21 del R.D. 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención) debiendo contratar la empresa las especialidades, que, en su caso, no asumiere el servicio de prevención mancomunado.

Las especialidades que se prevé asumir son: Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada.

6. La dotación mínima de personal, instrumentación e instalaciones con los que cuente el servicio de prevención (propio y ajeno) deben cubrir adecuadamente la gestión preventiva de las empresas adscritas al mismo.

Con este fin, se llevará a cabo un seguimiento semestral de la actividad preventiva desarrollada en cada una de las empresas.

Asimismo, anualmente, y dos meses antes de la fecha de extinción del contrato con el servicio de prevención ajeno, se llevará a cabo una evaluación de la gestión de dicha entidad con el fin de valorar si se renueva

su contrato o se extingue el mismo y se contrata a otro servicio de prevención externo.

7. El seguimiento de la gestión preventiva, así como la decisión de mantener o sustituir al servicio de prevención ajeno se llevará a cabo a través de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

8. Los recursos mínimos para la actividad preventiva por especialidad debe tener en cuenta lo siguiente:

A) Recursos para la actividad sanitaria (Vigilancia de la Salud) en el caso en el que se asuma como especialidad propia:

- Todo el equipamiento, instrumental y locales sanitarios deberán estar autorizados por la Autoridad Sanitaria competente de forma previa al inicio de su actividad.

- Deberá contar con los equipos y materiales sanitarios adecuados para la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, en relación con los principales riesgos derivados del trabajo en las empresas atendidas y volumen de la plantilla.

- Se planificará anualmente una mejora periódica de la competencia profesional del personal sanitario interviniente a través de la formación continuada en prevención de riesgos y promoción de la salud en el ámbito laboral de este personal.

- Se considera Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por 1 Médico/a del Trabajo o de Empresa y un/a Enfermero/a de empresa, a jornada completa, siendo la asignación de recursos la siguiente:

Hasta 1.000 personas trabajadoras, 2 Unidad Básica Sanitaria (UBS).

2) A partir de 1.000 personas trabajadoras, se utilizará el criterio horas/persona trabajadora/año.

B) Recursos para el resto de las actividades preventivas:

Con respecto al resto de recursos humanos por especialidad: hasta 500 personas trabajadoras una persona técnica de nivel superior de cada especialidad preventiva de la siguiente manera:

1 Técnica Superior en Seguridad Laboral.

1 Técnica Superior en Higiene Industrial.

I Técnica Superior en Ergonomía y psicología aplicada.

A partir de 500 y hasta 2.000 personas trabajadoras: dos personas técnicas superiores de cada especialidad, tal y como se indica anteriormente.

El Servicio de Prevención se podría complementar con personal técnico de nivel intermedio por cada 1.000 personas trabajadoras.

Se prestará asesoramiento y apoyo en lo relacionado con:

- Análisis de situación de la empresa en relación con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y sus procedimientos e instrucciones de desarrollo.

- Elaborar la propuesta anual de los Objetivos en la Prevención de Riesgos Laborales.

- Diseño de un método de gestión del sistema de prevención de riesgos laborales.

- Evaluación Inicial de riesgos laborales o revisión y actualización.

- Elaboración de propuesta de medidas preventivas, así como del programa anual de acción preventiva mediante el establecimiento de prioridades en su adopción.

- Elaboración de información a proporcionar a las personas trabajadoras, en relación con los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de prevención, protección y de emergencias propuestas.

- Identificar la información y formación en PRL requerida por puesto de trabajo y/o actividad, establecer un Plan Anual Formativo y valorar los recursos dedicados a impartir dicha formación.

- Llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de cumplimiento con el “Plan de Acción Preventiva” y con la programación de “Medidas correctoras y preventivas a adoptar”, analizar las desviaciones detectadas y, en su caso, adoptar las medidas encaminadas a subsanar dichas desviaciones.

- Realizar la investigación de los daños graves o

importantes a la seguridad y salud de las personas trabajadoras (investigación de accidentes).

- Elaborar la “Memoria Anual del Servicio de Prevención”.

- Realizar estudios específicos de Seguridad en el Trabajo.

- Realizar estudios específicos de Higiene Industrial (contaminantes físicos, químicos y biológicos).

- Estudios específicos de Ergonomía.

- Estudios específicos de Psicología Aplicada.

- Planificar las medidas de emergencias, siempre y cuando no sea necesario tener conocimientos específicos o estar acreditado para la redacción de planes de Emergencia y autoprotección.

Se planificará anualmente una mejora periódica de la competencia profesional del personal técnico interviniente a través de la formación continuada en prevención de riesgos y actualización en conocimientos de riesgos emergentes o que precisen de nuevas metodologías para su evaluación.

ARTÍCULO 36. COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, con eficacia durante la vigencia inicial del presente Convenio Colectivo, constituyen la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. Estará integrada por diez miembros, de forma paritaria, cinco de la representación patronal con la siguiente distribución dos vocales en representación de la Federación de empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas y un vocal por cada una de las restantes asociaciones empresariales firmantes del Convenio, y cinco de la representación sindical en proporción a su representación en la Mesa negociadora. Esta Comisión, que se constituirá en el plazo de CUATRO MESES a contar desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, tendrá las siguientes normas de funcionamiento:

1º. Los acuerdos, para su validez y eficacia, deberán de adoptarse por unanimidad de las personas presentes o representadas.

2º. Para la validez de las reuniones, deberá de estar presente o representada la totalidad de la Comisión. Será válida la delegación de la representación siempre y cuando se haga a favor de otro miembro del mismo grupo de representación.

3º. La Comisión establecerá su reglamento de funcionamiento.

4º. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes.

5º. Serán funciones de esta Comisión el estudio del cumplimiento de las normas relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación bien sea por sexo, edad, religión, orientación o identidad sexual, política, ideológica, etc., en las empresas afectadas por el presente Convenio, y velará por el cumplimiento de los Planes de Igualdad y los Protocolos de Acoso Sexual y por razón de Sexo establecidos en el marco del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

2. Aquellas empresas obligadas a realizar un plan de igualdad deberán contar con la RLPT, según la normativa de igualdad de referencia, que realizará cuantas funciones sean precisas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la empresa.

3. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Igualdad, a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de igualdad.

4. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, retribución, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate y siempre que esto no contribuya o incrementar el desequilibrio o desigualdades que puedan existir en la plantilla.

5. La empresa dará participación informativa a la RLT los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso discriminatorio por cualquier causa, haciendo hincapié en los casos de acoso sexual y por

razón de sexo que vienen recogidos expresamente en el artículo 48 de la LOIEMH.

6. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente al traslado a otro puesto de trabajo de su mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

ARTÍCULO 36 BIS. COMISIÓN PARA EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR.

Las partes firmantes acuerdan la formalización de una Comisión, a través de la cual se analice la situación de los trabajadores del sector, especialmente la de las Camareras de Pisos, en el ánimo de llevar a cabo, en su caso, las iniciativas necesarias ante las instancias competentes, para propiciar, de estimarse necesario, la jubilación anticipada de estos colectivos, que en todo caso respete los derechos de los mismos.

Dicha Comisión se formalizará en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, siendo su composición paritaria, por las partes, empresarial y social, estando su participación restringida a los miembros de la Mesa de Negociación del Convenio, pudiendo participar las personas asesoras que las partes considerasen oportuno, de forma convenida. Asimismo, se establecerá su régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones, así como el número de sus miembros.

TÍTULO VII. COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 37. CONSTITUCIÓN.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo de las relaciones laborales en el sector.

ARTÍCULO 38. COMPOSICIÓN.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por nueve representantes de cada una de las dos partes firmantes de este convenio colectivo, guardando la misma proporción participativa que en la mesa de negociación del presente convenio, de la siguiente forma:

Por la parte social:

CC.OO.: 5 miembros

UGT. 4 miembros

Por la patronal:

FEHT.: 6 miembros

ASOLAN.: 1 miembro

FTL.: 1 miembro

FECAO.: 1 miembro

Los miembros de la Comisión Paritaria, representantes de las personas trabajadoras, han de ser miembros de la que fue comisión negociadora del presente Convenio Colectivo.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesoría, en cuantas materias sean de su competencia. Las personas que presten dicho servicio serán designadas libremente por cada una de las partes, corriendo los gastos que pudieran ocasionarse por cuenta de la parte que designa.

La presidencia y secretaría será ejercida por una de las personas vocales de la comisión, y serán nombradas para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre la representación de las personas trabajadoras y la siguiente entre la representación empresarial.

La persona que actúe como secretario o secretaria en una sesión ejercerá la presidencia en la sesión siguiente.

ARTÍCULO 39. FUNCIONES, PROCEDIMIENTO Y EFICACIA.

I. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidas por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Las previstas en el artículo en cuanto a la inaplicación del régimen retributivo pactado en los

términos previstos en el artículo 47 del presente Convenio.

5. Todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

II. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría absoluta de cada una de las partes y, quienes interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

III. Como trámite, que será previo y perceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido el plazo previsto en el párrafo último de este artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

IV. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente, para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de CINCO DÍAS HÁBILES.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a treinta días hábiles, sin perjuicio de otros plazos previstos legalmente, en atención a procedimientos específicos, para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen y quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.

V. En aquellas cuestiones planteadas a la Comisión Paritaria en las que no se produzca acuerdo interpretativo y el conflicto pase a la Jurisdicción Social competente, cuando exista resolución judicial firme, ésta se remitirá a la Comisión Paritaria para asumir el dictamen judicial correspondiente.

VI. Se consigna como domicilio de la Comisión Paritaria la actual sede de la Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas, ubicada en la calle de Los Balcones, 4, Las Palmas de Gran Canaria, C.P. 35001.

TÍTULO VIII. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

ARTÍCULO 40. GARANTÍA DEL DERECHO DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA.

1. La empresa y los comités de empresa o delegados y delegadas de personal velarán por que toda persona ocupada en la misma sea tratada de conformidad con los principios de derechos y justicia y, especialmente, porque no se ejerza discriminación alguna hacia cualquier persona trabajadora por razón de su sexo, origen, raza, religión, nacionalidad, estado civil, actividad, orientación política, sindical o ideológica. Velarán, asimismo, por que las personas no sufran desventajas por el hecho de su edad avanzada.

2. En las reclamaciones estrictamente salariales (salarios, pluses y bolsa de vacaciones), recaída sentencia favorable para la persona trabajadora, se abonará a éste un 1% de recargo sobre la cantidad que señale la sentencia, por cada mes que transcurra desde que debió haberlo percibido hasta el momento de la percepción. De esta circunstancia, se excluyen otras reclamaciones, aunque fuesen cuantificables en dinero y, expresamente, los posibles salarios de tramitación.

3. Cualquier sanción por falta grave a una persona trabajadora deberá ser comunicada previamente al comité de empresa o delegados/as de personal, bastando

para cumplir con este trámite comunicarlo a la Secretaría del comité y, en su defecto, a cualquier miembro de éste.

4. La detención policial será considerada como causa justificada de falta al trabajo, con las dos siguientes salvedades:

A) No lo será cuando vaya seguida de sentencia condenatoria.

B) La existencia de sentencia condenatoria interrumpirá la prescripción de la falta.

ARTÍCULO 41. ASAMBLEA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

1. Las asambleas generales podrán estar integradas por todas las personas trabajadoras de la empresa.

2. Una vez por trimestre natural, como mínimo, el comité de empresa o delegados o delegadas de personal convocarán asamblea general, a la cual someterá un informe de su actividad.

3. El comité de empresa o delegados o delegadas de personal, una vez acordado celebrar asamblea general, podrá convocar la misma siempre que lo comunique al empresario con 48 horas de antelación, así como el nombre de la persona no perteneciente a la empresa que vaya a asistir a la misma, sin exceder de una persona por cada central sindical que cuente con representación en el comité de empresa o entre los delegados o delegadas de personal.

4. El comité de empresa o delegados/as de personal podrán convocar asambleas siempre y cuando sea necesario y así lo acuerde la mayoría de los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa. A tal finalidad, el número de asambleas a realizar en la empresa no podrá exceder de seis en un periodo de seis meses, pudiéndose celebrar hasta un máximo de dos al mes, dentro del límite citado.

5. La empresa o sus representantes deberán informar a la asamblea general, una vez por año, de los puntos relativos al personal, de los asuntos sociales de la empresa, así como sobre la situación económica y desarrollo de la misma.

6. A solicitud de la representación sindical que pudiera haber en la empresa o del 20% del total de la plantilla de la misma, el comité de empresa o

delegados o delegadas de personal deberán, antes de que expire el plazo de una semana de dicha solicitud, convocar asamblea general de conformidad con el apartado 3. de este artículo.

7. La empresa tendrá que facilitar un local adecuado a las personas trabajadoras para celebrar asambleas generales siempre que las condiciones físicas del establecimiento lo permitan, salvo que los comités de empresas o delegados/as de personal, de acuerdo con las personas trabajadoras, hayan decidido celebrarla en otro lugar fuera de la empresa.

8. La asamblea convocada a instancia de la empresa se celebrará durante la jornada de trabajo. Los gastos en concepto de desplazamiento en que incurran los trabajadores que asistan a dichas reuniones serán por cuenta de aquella.

9. Las asambleas se desarrollarán, en todo momento, de acuerdo con las personas trabajadoras que voluntariamente decidan estar presentes y podrán exponer libremente su postura sin coacción de tipo alguno.

10. Las personas trabajadoras dispondrán de una hora de la jornada de trabajo para asistir a cada una de las asambleas generales que el comité de empresa o delegados/as de personal convoquen al mes, procurando hacerlas compatibilizar con las necesidades de la empresa.

Para el efectivo cumplimiento de cuanto se establece en este artículo, los convocantes de la asamblea propondrán a la empresa la hora de celebración de la misma.

En el caso de que la empresa entendiera que dicha hora altera el proceso productivo y rechazara la hora propuesta, quienes convocan propondrán un período de cinco horas consecutivas, de entre las cuales la empresa elegirá la que estime conveniente, sin que pueda coincidir con la hora de la comida del personal.

ARTÍCULO 42. POSICIÓN DE LOS SINDICATOS Y DE LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS.

1. La empresa y comités de empresa o delegados o delegadas de personal deberán colaborar con las asociaciones empresariales y centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo para la vigilancia, interpretación y cumplimiento del mismo.

2. A los efectos de la ejecución de las tareas y del ejercicio de los derechos de la organización sindical de las personas trabajadoras en las empresas de conformidad con el presente Convenio Colectivo, la representación de ésta queda autorizada, mediante notificación a la empresa con 24 horas de antelación, para tratar asuntos de índole sindical o laboral con sus representantes.

ARTÍCULO 43. GARANTÍA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

Los miembros del comité de empresa y delegados o delegadas de personal, con representantes legales de las personas trabajadoras tendrán las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

B) Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (por transcurso del tiempo de mandato, por dimisión o por revocación), siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación.

D) Optar por la readmisión en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.

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

F) Disponer en el centro de trabajo de un local adecuado para reuniones, así como de un tablón de anuncios de un mínimo de 2x1.

G) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

De 6 A 49 personas trabajadoras: 20 horas

De 50 A 100 personas trabajadoras: 20 horas

De 101 A 250 personas trabajadoras: 25 horas

De 251 A 500 personas trabajadoras: 35 horas

De 501 en adelante personas trabajadoras: 40 horas

H) Por decisión voluntaria y personal de cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados o delegadas de personal, que se acreditará documentalmente, se podrá acumular en uno o en varios miembros del comité o delegados de personal, las horas no utilizadas por los restantes miembros.

ARTÍCULO 44. FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

A) Recibir información trimestral, por la dirección de la empresa, sobre la evolución general de la misma, del sector productivo al que pertenece, evolución de las ventas, programa de producción y evolución probable del empleo.

De igual forma, tendrán derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.

B) Podrán emitir, en un plazo máximo de quince días, informe previo a la ejecución por parte del empresario o empresaria de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes materias.

1. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

2. Cuando la fusión, absorción o modificación del “estatus” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

C) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación.

D) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

E) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

F) Participar, junto con la empresa, en la administración de los fondos sociales, culturales o recreativos, servicios sociales y economato que existieran en la misma.

G) Representar al conjunto de las personas trabajadoras en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

H) Intervenir ante la dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos competentes.

Y cualquier otra que la fuera reconocida por la ley.

ARTÍCULO 45. GARANTÍAS SINDICALES.

1. Se constituirán Secciones Sindicales en las empresas o centros de trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las Secciones Sindicales se estructurarán de acuerdo con la propia organización del sindicato al que pertenezcan y dentro de la empresa podrán ejercitar los siguientes derechos:

A) Ser oídas por el comité de empresa en aquellas cuestiones que se establezcan en el presente Convenio Colectivo y que afecten a su afiliación.

B) Las empresas, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, descontarán de la nómina mensual de aquellas, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

C) Contar con un tablón de anuncios para colocar la información sindical o laboral. Dicho tablón correrá por cuenta de la empresa.

D) Convocar a sus afiliados y afiliadas a asamblea en los supuestos y forma establecida en el presente Convenio.

3. Las representaciones sindicales estarán constituidas legalmente cuando éstas hayan sido efectuadas de acuerdo con los principios democráticos. Una de las copias deberá ser entregada a la empresa y otra al comité de empresa para su conocimiento.

4. Todas las tareas de los miembros de las organizaciones sindicales de las personas trabajadoras en las empresas, así como sus reuniones y asambleas, se realizarán fuera de la jornada de trabajo con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

5. En relación con los locales necesarios para celebrar las asambleas de las organizaciones sindicales del personal en las empresas, se acuerda establecer la misma forma que lo previsto para la asamblea general de las personas trabajadoras, en el presente Convenio Colectivo.

6. Las personas representantes de estas organizaciones serán responsables del buen orden en la celebración de las asambleas.

7. Las asambleas y reuniones de las organizaciones sindicales de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas, a celebrar en el seno de las mismas, se realizarán exclusivamente con la única presencia de la empresa o de su representación legal.

A la empresa se le podrá requerir mediante escrito de la representación en las empresas de la organización sindical requirente con una antelación mínima de 24 horas antes de la fecha en que deberá celebrarse la reunión o asamblea.

8. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/ 1985, de 2 de agosto.

TÍTULO IX. NORMAS SUBSIDIARIAS.

ARTÍCULO 46. NORMAS SUBSIDIARIAS y PRELACIÓN.

En todo lo no previsto ni acordado en el presente Convenio Colectivo, ambas partes se regirán por la legislación laboral vigente o que durante la vigencia del presente Convenio se apruebe.

En todo caso, los pactos del presente Convenio, relativos a jornadas especiales, se entenderán sin perjuicio de la aplicación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el cual no se entenderá sustituido por aquéllos, sino complementario a los mismos.

ARTÍCULO 47. INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO PACTADO.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3

del Estatuto de los Trabajadores, relativo al procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los Convenios Colectivos y como procedimiento compatible con el mismo, las empresas encuadradas en las clasificaciones CUARTA Y QUINTA del Anexo I del presente Convenio, podrán inaplicar los porcentajes de incremento salarial previsto en el presente Convenio, en los casos de acreditar una situación de pérdidas en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que la inaplicación salarial haya de surtir efectos, a cuya finalidad deberá seguir el siguiente procedimiento:

1º) Iniciar un periodo de consultas en los términos del artículo 41,4 del Estatuto de los Trabajadores, que no podrá exceder de 7 días hábiles, con exclusión de sábados, domingos y festivos.

2º) En caso de desacuerdo, la empresa podrá dirigir su petición a la Comisión Paritaria del presente Convenio, la cual habrá de adoptar la decisión correspondiente en el plazo de siete días y que será favorable, acreditada por la empresa la situación de pérdidas contemplada en el presente apartado.

3º) La inaplicación salarial tendrá efectos desde el uno de enero del año a que fuere deducida la petición.

2. La petición de inaplicación a la Comisión Paritaria deberá formularse antes del 31 de mayo del año al que haya de ir referida aquélla, pudiendo registrarse en cualquiera de las sedes de los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio. En tal caso, la sede receptora de la petición dispondrá de un plazo de 48 horas para poner en conocimiento la misma al resto de los miembros de la Comisión Negociadora.

3. Una vez llevada a término la inaplicación salarial contemplada en el apartado precedente, para los años subsiguientes, la empresa podrá mantener dicha inaplicación, siempre que lo solicite en los plazos fijados en el presente artículo y acredite mantener el mismo o superior nivel de pérdidas. En caso de recuperación económica, el incremento salarial aplicable en el año correspondiente será correlativo al porcentaje en que se haya disminuido el nivel de pérdidas que motivó la inaplicación salarial.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a los procedimientos de solución de conflictos del Tribunal Laboral Canario.

4. El presente artículo tendrá una vigencia temporal limitada hasta el 31 de diciembre de 2025 estando, por tanto, afecta la misma solamente a la vigencia inicial del presente Convenio.

Las partes convienen, antes de la finalización del presente Convenio, analizar la situación de las empresas afectadas por el presente artículo con la finalidad, en su caso, de ampliar la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 48. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. RESTAURACIÓN.

Para los establecimientos referidos en el artículo 9.2 del Convenio, la jornada diaria de trabajo y descansos, el descanso semanal, contemplado en el artículo 24.4, del presente Convenio, será de dos días que no tendrán obligatoriamente que ser consecutivos, siendo potestad de la empresa el fijar a cada trabajador/a los dos días a disfrutar, mediando un preaviso por escrito, al menos de diez días y siempre que se trate de empresas o centros de trabajo de hasta 20 personas trabajadoras; superando esa cifra, hasta 45 personas trabajadoras, siempre que exista un porcentaje de plantilla fija en dicho ámbito, igual o superior al 70% calculado con relación a la plantilla media del año anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ESTABLECIMIENTOS EXTRAHOTELEROS DE 1 Y 2 LLAVES y ESTABLECIMIENTOS DE TURISMO RURAL.

Para este grupo de establecimientos, será de aplicación un descanso semanal de dos días, los cuales podrán ser no consecutivos, a opción de la empresa siempre que, en tal caso, uno de los días coincida en domingo. La empresa tendrá la facultad de fijar para cada semana el régimen de disfrute del descanso semanal, mediando un preaviso por escrito, como mínimo de DIEZ DÍAS.

Por acreditadas razones organizativas, como es el caso de tener un volumen considerable de entradas

o salidas de clientes en domingo, el día de libranza fijado en el párrafo anterior para ese día, podrá ser sustituido, eventualmente, por el sábado.

Esta disposición tendrá prioridad aplicativa sobre lo establecido en el artículo 24 del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. UBICACIÓN EN EL ENCUADRAMIENTO SALARIAL DE LAS VIVIENDAS VACACIONALES.

La tipología extrahotelera de viviendas vacacionales, contempladas en el Decreto 142/2010, de 4 de octubre, quedarán encuadradas, en la CLASIFICACIÓN TERCERA del ANEXO I, del Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Se traslada al convenio el acuerdo adoptado sobre el particular, por la Comisión Paritaria, de fecha 18 de junio de 2019, que se transcribe a continuación:

1º) Unificar las/os subgobernantas/es con las/os gobernantas/es de segunda, suprimiendo la designación de “gobernantas de segunda”.

2º) Pasar las/os subgobernantas/es al NIVEL II del Convenio (a efectos retributivos).

3º) Desagregar de la categoría de subgobernanta/e a “la/el encargada/o de limpieza”, manteniéndola en el Nivel III del Convenio.

4º) El presente acuerdo no tendrá efectos retroactivos.

5º) Se acuerda cambiar la nomenclatura de esta categoría (subgobernanta) por la de Segunda/o Gobernanta/e.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

1. El artículo 33 del presente convenio, relativo a la contratación, trae causa de la reforma operada en el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, razón por la que las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, al término de su vigencia, analizaran su armonización con la legislación que, sobre esta materia, estuviera en vigor en ese momento.

2. Se constituye el OBSERVATORIO PARA EL ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA Y EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN FIJA-DISCONTINUA EN LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, de composición paritaria y con capacidad para la adopción de acuerdos en este ámbito. Dicho observatorio se reunirá una vez al semestre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

Con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, las empresas no compensarán ni absorberán los incrementos del salario base contemplados en el artículo 5 del presente Convenio con cargo a los complementos personales o mejoras voluntarias ajenas al convenio que la persona trabajadora tenga reconocidas a título personal por la empresa, quedando sin efecto, durante el periodo mencionado, lo estipulado en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo, a excepción de las categorías de director/a y subdirector/a, a las que sí se podrá aplicar la citada compensación y absorción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

Se acuerda, con eficacia exclusiva para el sector de restauración, que los permisos contemplados en el artículo 31 del presente Convenio se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, recuperándolos en su caso por el trabajador en un ulterior momento de común acuerdo con la empresa, respetando los días de exámenes finales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. PROMOCIÓN ECONÓMICA.

1. Como consecuencia de la congelación de la antigüedad, llevada a cabo por el pacto extraestatutario suscrito en 1987, las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de las cantidades reflejadas en las tablas del anexo V según la antigüedad que tenía en la empresa al 1º de junio de 1987, o aquellas reflejadas en el tramo que a dicha fecha estuviesen devengando.

Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio del derecho adquirido en la fecha citada a alguna cantidad o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, según se contempla, para estos efectos, en la tabla de antigüedades que se une al convenio como anexo número IV.

Las cantidades adquiridas o en trance de adquisición tendrán la consideración de condición más beneficiosa

y a título “ad personam”, teniendo el carácter de no absorbible por futuros aumentos salariales, ni tampoco incrementables por futuras revisiones del salario base, transcurso del tiempo de servicios a la empresa o por cambios de nivel retributivo en el que estuvieran encuadradas en la fecha indicada en el encabezamiento, quedando por lo tanto en un importe inalterable.

2. En relación al apartado 4 del artículo 15 del Convenio Colectivo de Hostelería para la Provincia de Las Palmas 2008-2011, que fue derogado, manteniendo su aplicación transitoria a través de la disposición transitoria primera punto 2 del Convenio Colectivo de Hostelería para la Provincia de las Palmas 2012-2015, relativo a la “Promoción Económica”, a fecha 24 de octubre de 2012 dejó de computarse antigüedad a los efectos de la escala contemplada en el apartado siguiente. Para los establecimientos de las clasificaciones Primera, Segunda y Tercera de su Anexo I, la antigüedad a efectos de la citada escala dejó de computarse en fecha 24 de octubre de 2013.

3. A los efectos del apartado precedente, la persona que a fecha 24 de Octubre de 2012 (o 24 de octubre de 2013, si se trata de trabajadores de establecimientos de las clasificaciones 1ª, 2ª o 3ª) tuviera consolidada la antigüedad que se señala en la siguiente escala, y causare baja en la empresa ya sea por cese voluntario, o cualquier otra causa a excepción de despido declarado procedente o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades, percibirá como “promoción económica” las siguientes mensualidades de convenio:

Entre 16 y 18 años de antigüedad: 3 mensualidades de convenio.

Entre 19 y 21 años de antigüedad: 4 mensualidades de convenio.

Entre 22 y 24 años de antigüedad: 5 mensualidades de convenio.

A partir de 25 años de antigüedad: 6 mensualidades de convenio.

4. Exclusivamente para los supuestos en que durante el periodo de generación de la expectativa del derecho a la promoción económica, la persona trabajadora hubiera pasado a situación de jubilación parcial, para el cálculo de su importe se tendrá en cuenta su nivel salarial, durante el tiempo que estuvo contratada a jornada completa y no solamente el que le correspondió

durante el periodo de jubilación parcial, de tal suerte que a fecha de la jubilación parcial, se devengaría, de forma proporcional, el importe consolidado de la promoción, acorde con su salario a dicha fecha; a fecha de su jubilación definitiva, se devengaría el resto de la promoción económica, con arreglo a su salario vigente en dicho momento, calculado con arreglo a su jornada. El pago de la promoción, en su totalidad, se realizará a fecha de la extinción del contrato de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

En el plazo de SEIS MESES, contados desde la firma del presente Convenio, las partes suscribirán un documento adicional al presente Convenio, que recoja el cuadro de equivalencia funcional entre las categorías del ALEH y las del presente Convenio, sin que ello afectare a la clasificación salarial contenida en éste. Asimismo, se integrarán en dicho régimen clasificatorio funcional y en el salarial del presente Convenio, aquellas categorías correspondientes a la "Restauración moderna". A tal fin, de forma expresa, las partes facultan para ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

Las partes firmantes del presente Convenio establecerán, en el plazo de SEIS MESES, contados a partir de la fecha de publicación del presente convenio, el encuadramiento en el sistema de clasificación salarial de la tipología de Hotel Emblemático.

ANEXO I. CLASIFICACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS

- CLASIFICACIÓN PRIMERA:

HOTELES DE 5 ESTRELLAS

HOTELES - RESIDENCIAS DE 5 ESTRELLAS

ALBERGUES Y PARADORES DE 5 ESTRELLAS

APARTAMENTOS TURÍSTICOS DE 5 ESTRELLAS

- CLASIFICACIÓN SEGUNDA:

HOTELES DE 4 ESTRELLAS

HOTELES RESIDENCIAS DE 4 ESTRELLAS

HOTELES APARTAMENTOS DE 4 ESTRELLAS

HOSTALES RESIDENCIAS DE 4 ESTRELLAS

APARTAMENTOS TURISTICOS DE 4 ESTRELLAS

CASINOS DE PRIMERA CATEGORIA

HOSTALES DE 4 ESTRELLAS

CATERING

ALBERGUES Y PARADORES DE 4 ESTRELLAS

CAMPING DE LUJO

- CLASIFICACIÓN TERCERA:

HOTELES DE 3 ESTRELLAS

HOTELES APARTAMENTOS 3 ESTRELLAS

RESIDENCIAS APARTAMENTOS DE 3 ESTRELLAS

APARTAMENTOS TURISTICOS DE 3 LLAVES

MOTELES DE 3 ESTRELLAS

DISCOTECAS DE SEGUNDA CATEGORIA

ALBERGUES Y PARADORES DE 3 ESTRELLAS

CAMPING DE PRIMERA CATEGORIA

VIVIENDAS VACACIONALES

- CLASIFICACIÓN CUARTA:

HOTELES DE 2 Y 1 ESTRELLA

MOTELES DE 2 Y 1 ESTRELLA

HOTELES APARTAMENTOS DE 2 Y 1 ESTRELLA

APARTAMENTOS DE 2 Y 1 LLAVE

CIUDADES VACACIONALES DE 2 Y 1 ESTRELLA

ALBERGUES Y PARADORES DE 2 Y 1 ESTRELLA

CAMPING DE SEGUNDA Y TERCERA CATEGORIA

BARES-CAFETERÍAS Y RESTAURANTES (Con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023)

- CLASIFICACIÓN QUINTA:

HOTELES - RESIDENCIAS DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA

HOSTALES DE 2 Y 1 ESTRELLA

HOSTALES - RESIDENCIAS DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA

PENSIONES DE 3, 2 Y 1 ESTRELLA

FONDAS, CASAS DE HUESPEDES Y POSADAS

HOTELES Y CASAS RURALES

BARES-CAFETERÍAS Y RESTAURANTES (Con efectos 1 de enero de 2024)

ANEXO II. CATEGORIAS O NIVELES DEL PERSONAL

- NIVEL I

JEFE/A DE RECEPCION

CONTABLE GENERAL

JEFE/A DE ADMINISTRACION

JEFE/A DE COCINA

PRIMER/A JEFE/A DE COMEDOR

JEFE/A DE SALA

PRIMER/A CONSERJE DE DIA

ENCARGADO/A GENERAL O GOBERNANTE/A DE PRIMERA

ENCARGADO/A DE TRABAJOS O JEFES/AS DE SERVICIOS TECNICOS EN HOTELES

JEFES/AS DE OPERACIONES EN CATERING

JEFE/A DE SALA EN CATERING

PRIMER/A ENCARGADO/A DE MOSTRADOR EN CAFETERIAS Y EN CAFÉ - BAR

TITULADO/A DE GRADO MEDIO O SUPERIOR

PRIMER/A BARMAN O JEFE/A DE BARES

JEFE/A DE RELACIONES PÚBLICAS

PROFESOR/A DE EDUCACION FISICA, MASAJISTA, PROFESOR/A DE TENIS

- NIVEL II

SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN O PRIMER/A RECEPCIONISTA

CAJERO/A GENERAL

CONTABLE

INTERVENTOR/A

JEFE/A DE RESERVAS

SEGUNDO/A CONSERJE DE DIA

CONSERJE DE NOCHE

SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA

REPOSTERO/A JEFE/A

ENCARGADO/A DE ECONOMATO O BODEGA

SEGUNDO/A JEF/AE DE COMEDOR

MAYORDOMO DE PISOS

SEGUNDA/O GOBERNANTA/E

JEFE/A DE EQUIPO DE CATERING

SEGUNDO/A ENCARGADO/A DE MOSTRADOR EN CAFETERIA Y EN CAFÉ - BAR

JEFE/A DE COMPRAS

SEGUNDO/A BARMAN O SEGUNDO/A JEFE/A DE BARES

JEFE/A DE PERSONAL

SEGUNDO/A JEFE/A DE SALA

ENCARGADO/A DE TRABAJOS EN APARTAMENTOS

SEGUNDO/A JEFE DE RELACIONES PÚBLICAS	OFICIAL DE CONTABILIDAD
SUPERVISOR/A DE CATERING	PINCHADISCOS
SEGUNDO/A ENCARGADO/A DE TRABAJOS EN HOTELES	- NIVEL IV
SECRETARIA/O DE PRIMERA (HABLA Y ESCRIBE EL CASTELLANO Y DOS IDIOMAS EXTRANJEROS MÁS, APARTE DE TAQUIMECANOGRAFÍA).	CAJERO/A DE COMEDOR O BAR
- NIVEL III	AYUDANTE DE RECEPCIÓN / AYUDANTE DE RESERVAS,
RECEPCIONISTA	AYUDANTE DE CONSERJERÍA
CAJERO/A DE RECEPCION	COCINERO/A, CAFETERO/A, BODEGUERO/A
TENEDOR/A DE CUENTAS DE CLIENTES	JEFE/A DE PLATERIA
TELEFONISTAS DE PRIMERA	CAMARERO/A
JEFE/A DE PARTIDA	MECANICO/A
OFICIAL REPOSTERO/A	CALEFACTOR/A
JEFE/A DE SECTOR EN COMEDOR, BAR Y SALA DE FIESTA	OFICIAL DE FONTANERO/A, ELECTRICISTA, PINTOR/A, ALBAÑIL, CARPINTERO/A, EBANISTA
ENCARGADA/O DE LIMPIEZA	CONDUCTOR/A DE SEGUNDA Y RESTO
ENCARGADO/A DE LENCERIA Y LAVADERO	AYUDANTE DE SUPERVISION DE CATERING.
SEGUNDO/A ENCARGADO/A DE TRABAJOS EN APARTAMENTOS	DEPENDIENTE/A
ENCARGADO/A DE JARDINEROS	AUXILIAR DE CAJA EN CAFETERIA
ENCARGADO/A DE ALMACEN EN CAFETERIA	PLANCHISTA
CONSERJE	TAQUILLERO/A
CHÓFER DE PRIMERA (TRABAJO COTIDIANO DE TRANSPORTE DE PASAJEROS EN NÚMERO SUPERIOR A NUEVE O CAMIONES DE CARGA MINIMA DE 3.500 KG.).	AYUDANTE DE RELACIONES PÚBLICAS
MONITORES/AS DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y ANIMACION	AYUDANTE DE MONITOR/A EDUCACION FISICA, DEPORTES Y ANIMACIÓN
SECRETARIO/A DE SEGUNDA	ENCARGADO/A DE SALA DE BILLARES
	PORTERO/A DE SERVICIOS
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	TELEFONISTA DE SEGUNDA
	PISCINERO/A

SOCORRISTA	GUARDA DE EXTERIORES
SUMILLER	PREPARADOR/A DE CATERING
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	MOZO/A DE ALMACÉN EN CAFETERÍA
CAMARERO/A DE PISOS	ENCARGADO/A DE LAVABOS
ESPECIALISTA TERMAL	DEPENDIENTE/A DE SEGUNDA
QUIROMASAJISTA	MOZO/A DE BILLAR
ESTETICISTA	VIGILANTE DE ESTACIONAMIENTO DE VEHÍCULOS
HIDROTERAPEUTA	BOTONES
LENCERAS/OS	LIMPIADOR/A O FREGADOR/A EN CAFETERÍA
JARDINEROS/AS	LIMPIADOR/A
- NIVEL IV BIS	GUARDARROPA
MOZO/A DE HABITACIÓN	DEPENDIENTE/A DE AUTOSERVICIOS
- NIVEL V	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO
ORDENANZA DE SALÓN	REPARTIDOR/A A DOMICILIO
VIGILANTE DE NOCHE.	En prueba de conformidad y aceptación por las partes negociadoras, se firma el presente documento en único ejemplar, en Las Palmas de Gran Canaria, a 4 de noviembre de 2022.
PORTERO/A DE ACCESO.	FIRMAS
PORTERO/A DE DISCOTECAS Y SALAS DE FIESTAS.	POR CC.OO.:
ASCENSORISTA	Milagrosa Vega Alonso
MOZO/A DE EQUIPAJES	Javier Travé Escribano
AYUDANTES NO INCLUIDOS EN EL NIVEL IV	Vicente Cabrera Sánchez
MARMITÓN	Loreto Suárez Pérez
PINCHE	Noemí Santos Barbosa
FREGADEROS/AS Y PLATEROS/AS	Remedios Moreno Leal
PLANCHADORAS/ES, COSTURERAS/OS Y LAVANDERAS/OS	Francisco Martínez León
MOZO/A DE LAVANDERÍA	Yeray Ortega Trujillo

Ignacio López González (Asesor)

Francisco Javier Velasco Rodríguez (Asesor)

Borja Suárez Sánchez (Asesor)

POR UGT:

Francisco González Navarro (Asesor)

Primitivo Sánchez Herrera (Asesor)

Miguel Ángel Caballero (Asesor)

Francisco Mario Jiménez Díaz (Titular)

Rosa Mirna Ortega Chavaldas (Titular)

Lisa Luppi (Titular)

Antonio Alcántara Eiras (Titular)

José Marcos Zamorano Rojas (Titular)

María Yasmín Silva Pérez (Titular)

Esther Ramírez Moraleda (Titular)

POR LA FEHT:

Don José María Mañaricúa Aristondo

Doña Águeda Borges García

Don Tom Smulders

Don Fermín Sánchez García

Don Fernando Mathías Majadas

POR ASOLAN.:

POR FEDERACIÓN TURÍSTICA DE LANZAROTE (FTL):

Doña Susana Pérez Represa

POR ASOFUER.:

Don Mario de la Cruz Montserrat

POR FECAO:

Doña Bárbara Cabrera Cazorla

ANEXO III: TABLAS SALARIALES AÑO 2020 Y 2021

	1	2	3	4	5
I	1.601,81	1.564,61	1.491,63	1.415,16	1.317,51
II	1.541,65	1.468,99	1.432,16	1.318,59	1.242,83
III	1.466,11	1.419,48	1.372,74	1.279,34	1.223,00
IV	1.386,87	1.336,42	1.300,00	1.251,89	1.181,92
IV bis	1.331,06	1.297,23	1.270,61	1.232,25	1.164,99
V	1.275,27	1.258,08	1.241,25	1.212,57	1.148,07
ART. 12 Manutención					40,41
ART. 13 Plus desgate útiles y herramientas					6,83
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo					11,01
ART. 15 Bolsa de vacaciones					1.299,02
ART. 17 Servicios extraordinarios					
ART. 17 a) Hot. 5 estrellas por servicio					75,16
ART. 17 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro					10,49
ART. 17 b) Hot. 4 estrellas por servicio					69,15
ART. 17 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro					9,03
ART. 17 c) Hot. 3 estrellas por servicio					63,08
ART. 17 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro					9,03
ART. 17 d) Resto Hoteles					55,66
ART. 17 d) Por hora o fracción que exceda de nueve					9,03
ART. 18 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año					
A. 18 A1) Hot. 5 estrellas clasificación 1					150,46
A. 18 A2) Hot. 5 estrellas clasificación 2					120,31
A. 18 A3) Hot. 5 estrellas clasificación 3					105,16
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 4					59,88
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 5					56,02
A. 18 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1					120,31
A. 18 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2					90,14
A. 18 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3					82,66
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4					44,86

A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 5	41,55
A. 18 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1	105,24
A. 18 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2	75,18
A. 18 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3	52,81
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.4	35,14
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.5	32,93

ANEXO III: TABLAS SALARIALES AÑO 2020 y 2021 (3.00%)

	1	2	3	4	5
I	1.649,87	1.611,55	1.536,38	1.457,62	1.357,03
II	1.587,90	1.513,06	1.475,13	1.358,15	1.280,11
III	1.510,10	1.462,06	1.413,93	1.317,72	1.259,69
IV	1.428,48	1.376,51	1.339,00	1.289,45	1.217,38
IV bis	1.370,99	1.336,14	1.308,72	1.269,22	1.199,94
V	1.313,53	1.295,82	1.278,49	1.248,95	1.182,51
ART. 12 Manutención					41,62
ART. 13 Plus desgate útiles y herramientas					7,04
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo					11,34
ART. 15 Bolsa de vacaciones					1.337,99
ART. 17 Servicios extraordinarios					
ART. 17 a) Hot. 5 estrellas por servicio					77,41
ART. 17 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro					10,81
ART. 17 b) Hot. 4 estrellas por servicio					71,23
ART. 17 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro					9,30
ART. 17 c) Hot. 3 estrellas por servicio					64,97
ART. 17 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro					9,30
ART. 17 d) Resto Hoteles					57,33
ART. 17 d) Por hora o fracción que exceda de nueve					9,30
ART. 18 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año					
A. 18 A1) Hot. 5 estrellas clasificac. 1					154,98
A. 18 A2) Hot. 5 estrellas clasificación 2					123,92
A. 18 A3) Hot. 5 estrellas clasificación 3					108,32

A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 4	61,68
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 5	57,70
A. 18 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1	123,92
A. 18 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2	92,85
A. 18 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3	85,14
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4	46,20
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 5	42,79
A. 18 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1	108,40
A. 18 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2	77,44
A. 18 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3	54,39
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.4	36,20
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.5	33,92

ANEXO III: TABLAS SALARIALES AÑO 2020 y 2021 (2.50%)

	1	2	3	4	5
I	1.691,11	1.651,84	1.574,79	1.494,06	1.390,96
II	1.627,60	1.550,89	1.512,00	1.392,10	1.312,12
III	1.547,85	1.498,61	1.449,27	1.350,66	1.291,19
IV	1.464,19	1.410,93	1.372,47	1.321,69	1.247,81
IV bis	1.405,26	1.369,55	1.341,44	1.300,95	1.229,94
V	1.346,36	1.328,22	1.310,45	1.280,17	1.212,07
ART. 12 Manutención					42,66
ART. 13 Plus desgate útiles y herramientas					7,21
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo					11,63
ART. 15 Bolsa de vacaciones					1.371,44
ART. 17 Servicios extraordinarios					
ART. 17 a) Hot. 5 estrellas por servicio					79,35
ART. 17 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro					11,08
ART. 17 b) Hot. 4 estrellas por servicio					73,01
ART. 17 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro					9,54
ART. 17 c) Hot. 3 estrellas por servicio					66,59
ART. 17 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro					9,54

ART. 17 d) Resto Hoteles	58,76
ART. 17 d) Por hora o fracción que exceda de nueve	9,54
ART. 18 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año	
A. 18 A1) Hot. 5 estrellas clasificac. 1	158,85
A. 18 A2) Hot. 5 estrellas clasificación 2	127,02
A. 18 A3) Hot. 5 estrellas clasificación 3	111,03
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 4	63,22
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 5	59,15
A. 18 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1	127,02
A. 18 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2	95,17
A. 18 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3	87,27
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4	47,36
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 5	43,86
A. 18 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1	111,11
A. 18 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2	79,37
A. 18 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3	55,75
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.4	37,10
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif.5	34,77

ANEXO III: TABLAS SALARIALES AÑO 2020 y 2021 (2.50%)

	1	2	3	4	5
I	1.733,39	1.693,14	1.614,16	1.531,41	1.425,73
II	1.668,29	1.589,66	1.549,80	1.426,90	1.344,92
III	1.586,55	1.536,08	1.485,51	1.384,43	1.323,47
IV	1.500,79	1.446,20	1.406,78	1.354,73	1.279,01
IV bis	1.440,40	1.403,79	1.374,98	1.333,47	1.260,68
V	1.380,02	1.361,42	1.343,21	1.312,17	1.242,37
ART. 12 Manutención					43,72
ART. 13 Plus desgate útiles y herramientas					7,39
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo					11,92
ART. 15 Bolsa de vacaciones					1.405,73

ART. 17 Servicios extraordinarios	
ART. 17 a) Hot. 5 estrellas por servicio	81,33
ART. 17 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro	11,35
ART. 17 b) Hot. 4 estrellas por servicio	74,83
ART. 17 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro	9,78
ART. 17 c) Hot. 3 estrellas por servicio	68,26
ART. 17 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro	9,78
ART. 17 d) Resto Hoteles	60,23
ART. 17 d) Por hora o fracción que exceda de nueve	9,78
ART. 18 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año	
A. 18 A1) Hot. 5 estrellas clasificac. 1	162,82
A. 18 A2) Hot. 5 estrellas clasificación 2	130,20
A. 18 A3) Hot. 5 estrellas clasificación 3	113,80
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 4	64,80
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 5	60,62
A. 18 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1	130,20
A. 18 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2	97,55
A. 18 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3	89,45
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4	48,54
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 5	44,96
A. 18 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1	113,89
A. 18 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2	81,36
A. 18 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3	57,15
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 4	38,03
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 5	35,64

ANEXO III: TABLAS SALARIALES AÑO 2020 y 2021 (2.25%)

	1	2	3	4	5
I	1.772,39	1.731,23	1.650,48	1.565,87	1.457,81
II	1.705,82	1.625,43	1.584,67	1.459,01	1.375,18
III	1.622,24	1.570,64	1.518,93	1.415,58	1.353,24

IV	1.534,56	1.478,74	1.438,44	1.385,21	1.307,78
IV bis	1.472,81	1.435,37	1.405,92	1.363,47	1.289,05
V	1.411,07	1.392,06	1.373,43	1.341,70	1.270,33
ART. 12 Manutención					44,71
ART. 13 Plus desgate útiles y herramientas					7,56
ART. 14 Uniforme y ropa de trabajo					12,19
ART. 15 Bolsa de vacaciones					1,437.35
ART. 17 Servicios extraordinarios					
ART. 17 a) Hot. 5 estrellas por servicio					83,16
ART. 17 a) Por hora o fracción que exceda de cuatro					11,61
ART. 17 b) Hot. 4 estrellas por servicio					76,52
ART. 17 b) Por hora o fracción que exceda de cuatro					10,00
ART. 17 c) Hot. 3 estrellas por servicio					69,79
ART. 17 c) Por hora o fracción que exceda de cuatro					10,00
ART. 17 d) Resto Hoteles					61,58
ART. 17 d) Por hora o fracción que exceda de nueve					10,00
ART. 18 Servicios extraord. Navidad y Fin de Año					
A. 18 A1) Hot. 5 estrellas clasificac. 1					166,49
A. 18 A2) Hot. 5 estrellas clasificación 2					133,13
A. 18 A3) Hot. 5 estrellas clasificación 3					116,36
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 4					66,26
A. 18 A4) Hot. 5 estrellas clasificación 5					61,99
A. 18 B1) Hoteles de 4 estrellas clasificación 1					133,13
A. 18 B2) Hoteles de 4 estrellas clasificación 2					99,74
A. 18 B3) Hoteles de 4 estrellas clasificación 3					91,46
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 4					49,63
A. 18 B4) Hoteles de 4 estrellas clasificación 5					45,97
A. 18 C1) Hot. 3 estrellas y resto establ. clasificación 1					116,45

A. 18 C2) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 2	83,19
A. 18 C3) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 3	58,43
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 4	38,89
A. 18 C4) Hot. 3 estrellas y resto establecimientos clasif. 5	36,44
	33.813

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

EXCMO. CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA

Consejería de Gobierno de Hacienda

Órgano de Contabilidad y Presupuestos

ANUNCIO

379

Esta Excm. Corporación, en sesión plenaria ordinaria celebrada el día viernes, 27 de enero de 2023, aprobó el expediente de modificación de créditos número 23/1A, dentro del Presupuesto del presente ejercicio, con el siguiente resumen a nivel de Capítulos:

ALTAS

Capítulo 7	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	190.021,04
	TOTAL ALTAS PARA MODIFICACIÓN 23/1A	190.021,04

COBERTURA

Gastos

Capítulo 6	INVERSIONES REALES	190.021,04
	Total Gastos	190.021,04
	TOTAL COBERTURA PARA MODIFICACIÓN 23/1A	190.021,04

Por el presente se hace saber que durante el plazo de QUINCE DÍAS se somete a exposición pública, a los efectos establecidos en el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, considerándose definitivamente aprobado el expediente si transcurrido dicho periodo no se presenta contra el mismo observación ni reclamación alguna.

En Las Palmas de Gran Canaria, a treinta y uno de enero de dos mil veintitrés.

EL CONSEJERO DE GOBIERNO DE HACIENDA, Pedro Justo Brito.