



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE HUESCA, 2014 y 2015

TEXTO ARTICULADO

Los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por D. Roberto Pac Sa, Dña. María Victoria Marco Hernández, D. Angel Guerrero Valenzuela, D. Salvador Alagón Sarasa, D. Luis Sierco y D. Javier Peña Catalán todos ellos representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Huesca, asesorados por Dña. María Belén Dávila Cabrera; y por parte de los trabajadores, D. David Martín Comín, Dª Laura Esteban Blasco y D. Andrey Mladenov Bahtev como representantes de la central sindical U. G. T. Aragón, y Dña. María Carmen Sánchez Pérez, D. Tomás Franco Martínez y D. Emilio Alloza Díez, como representantes de la central sindical CC.OO. Aragón. Se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del Convenio.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.º- ÁMBITO FUNCIONAL. Se incluyen en el Sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, cámpings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que prestan servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de "catering", colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringitos de playa y similares, pubs, terrazas de veladores, quioscos, croisanterías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigús y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y "cybercafés" u otros servicios de ocio y esparcimiento.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades que estén o puedan estar contempladas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.



Este convenio vincula a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos colectivos o pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de la inaplicación del convenio.

ARTÍCULO 2.º- ÁMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas comprendidas en el artículo 1º que desarrollan su actividad en Huesca y provincia.

ARTÍCULO 3.º- ÁMBITO PERSONAL. El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que figure nominado en los artículos 16º al 18º del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, así como a los trabajadores/as que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el Anexo I del presente Convenio, excepto a las personas incluidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO 4.º- ÁMBITO TEMPORAL. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 y tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2015.

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Mientras tanto el convenio seguirá aplicándose en sus mismos términos hasta que se firme el nuevo convenio.

CAPITULO II

SALARIO Y OTRAS RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 5.º- RETRIBUCIONES. Los salarios que establece el presente Convenio, únicos para todas las categorías profesionales establecidas, se ajustarán durante el año 2014 a las tablas del Anexo II y corresponden a las categorías que se detallan en el Anexo I del Convenio. El incremento para

- Para el año 2014, el incremento será el 0,00%.
- Para el año 2015, el incremento será del 0,70%.

La cuantía de los restantes conceptos económicos se fija en los respectivos artículos



ARTÍCULO 6.º- REVISIÓN SALARIAL. Tan pronto se conozca el IPC real del año 2015, si supera el 0,70 se aplicará una revisión salarial consistente en aplicar exclusivamente sobre el salario base de las tablas salariales de las tablas salariales 2015, el 50% del exceso del 0,70. El tope a llevar a tablas en cualquier caso 0,70% quedando estas como tablas definitivas de 2015 y no abonándose atrasos. Estas tablas se utilizarán como base de cálculo para el incremento que se pacte para el año siguiente (2016).

ARTÍCULO 7.º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, que se harán efectivas en la segunda quincena de los indicados meses. Se devengará semestralmente y su cuantía será de una mensualidad del salario convenio más antigüedad.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Paga de Septiembre: En consideración a la especial regulación legal del sector de la hostelería y a la prestación generalizada de servicios en días festivos y domingos, se establece para todos los trabajadores/as a los que es de aplicación el presente convenio una gratificación extraordinaria en la cuantía de 30 días de salario base mensual sin antigüedad, según categoría, que se abonará en el mes de septiembre.

Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán esta paga en proporción al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 8.º- ANTIGÜEDAD.

1.º.- Los trabajadores/as que hayan ingresado en la empresa a partir del 27 de marzo de 1998 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2º.- Para los trabajadores/as cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior o igual a 26 de marzo de 1998 la cuantía de este complemento será la consolidada a fecha de 31 de diciembre de 2003 establecida en las tablas del Anexo III. A partir de esta fecha se consolidan los tramos de antigüedad adquirida, quedando para el futuro estancada en dichos tramos sin posibilidad de acceso al siguiente. La antigüedad se revalorizará exclusivamente y a partir de 2006, según el IPC real del año anterior, excluyendo otros incrementos salariales definidos en la revisión de los salarios.

En cualquier caso se respetarán los derechos adquiridos más beneficiosos en Convenios Colectivos anteriores.

Para el personal fijo de trabajo discontinuo, o de temporada, que tenga derecho al cobro del complemento de antigüedad de acuerdo con lo establecido en este artículo, se computará como un año de servicio efectivo en la empresa 365 días trabajados en campañas completas y asistencia ininterrumpida a ellas. De no incorporarse a alguna campaña requerida por la empresa a ese efecto perderá el derecho al complemento de antigüedad.



ARTÍCULO 9.º- NOCTURNIDAD. La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos aquellos trabajadores/as que toda o parte de su jornada esté comprendida entre las 22'00 y las 6'00 horas de la mañana, estando incluidos aquellos trabajadores/as que su jornada se pueda considerar como nocturna por propia naturaleza. Este complemento será del 12,50%, en las horas trabajadas entre las 22'00 y las 24'00 horas y del 25 % en las horas trabajadas entre las 0'00 y las 6'00 horas, del salario base del trabajador, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario base} \times 12}{\text{Jornada anual establecida en el Convenio}}$$

$$\text{Recargo hora nocturna} = \frac{\text{Salario hora} \times 12,5 \text{ o } 25, \text{ según el caso}}{100}$$

En cualquier caso, se respetarán las condiciones y derechos adquiridos a aquellos trabajadores/as que, con anterioridad a la publicación del Convenio de 1994, vinieran disfrutando, con relación al trabajo nocturno, comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, en todos aquellos aspectos en los que se venían aplicando.

ARTÍCULO 10.º- HORAS EXTRAORDINARIAS. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con un recargo del 65 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

$$\text{Fórmula: Salario hora} = \frac{(\text{Salario base} \times 15) + \text{Antig. (Art. 8.º)}}{\text{Jornada efectiva anual establecida en Convenio}}$$

$$\text{Recargo hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario hora} \times 65}{100}$$

De mutuo acuerdo ambas partes, deciden introducir la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas con descanso, en una proporción de 1'5 horas de descanso por cada hora extra, siempre que se haga de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

A los efectos de lo dispuesto en la legislación vigente, se entenderán por horas extraordinarias las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural o coyuntural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.



Habiéndose procedido en el presente Convenio a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas responden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección y los representantes de personal, a cuyo fin se informará mensualmente a los citados representantes sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período, que a su juicio deben calificarse como estructurales.

De conformidad con el RD 1561/95, una vez establecido el oportuno acuerdo, la Dirección de la empresa remitirá a la Dirección Provincial de Trabajo escrito por triplicado con especificación de las horas extraordinarias que hayan sido definidas como estructurales, así como la relación de trabajadores/as a que afectan.

En dicho escrito deberá figurar la conformidad de los representantes de los trabajadores

Si hubiese disconformidad por parte de los trabajadores/as, éstos deberán manifestarlo en el plazo de cinco días, expresando las causas en que se fundamentan. Transcurrido dicho plazo sin manifestar dicha disconformidad, la empresa procederá a remitir a la autoridad laboral, en los mismos términos, la relación que hubiese confeccionado, haciendo constar las circunstancias de tal omisión y sus posibles causas.

En uno y otro caso, presentada la documentación en la Dirección Provincial de Trabajo, ésta devolverá a la empresa, en el mismo acto, dos copias selladas, una para archivo y otra para ser presentada conjuntamente con los boletines de cotización del mes correspondiente.

ARTÍCULO 11.º- PLUS SALARIAL DE PRODUCTIVIDAD Y ASISTENCIA EN DOMINGOS Y FESTIVOS- Con el fin de mejorar la situación de aquellos trabajadores/as que en aplicación del art. 8 carecen de antigüedad, así como favorecer la integración en el sector de hostelería de los jóvenes, se establecen las siguientes retribuciones:

PRIMERO.- En aras a incentivar la productividad mediante la puntualidad en la asistencia al trabajo en el sector de hostelería, los trabajadores/as que por aplicación del art. 8 del presente convenio no perciban cantidad alguna en concepto de antigüedad, percibirán durante el año 2014 y 2015 la cantidad de 11,06 € por mes trabajado; para el año 2016 ésta cantidad se revalorizará en el IPC real del año anterior, siendo prorrateable dicha cantidad de acuerdo al número de horas trabajadas, en el caso de contratos a tiempo parcial. En el caso de que el trabajador/a incurriera en faltas de puntualidad sin justificación en dos turnos de su jornada laboral dentro de un periodo de un mes y que suponga un retraso en total de más de 30 minutos, dicha cantidad se reducirá a la mitad de su valor económico, todo ello sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con el régimen disciplinario contenido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente. La presente



retribución se revalorizará exclusivamente y a partir de 2006 según el IPC real del año anterior.

SEGUNDO.- Así mismo y por su aportación a la productividad empresarial, todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio que presten servicio trabajando en domingos o festivos, percibirán por cada domingo o festivo trabajado, la cantidad de 6,39 € durante para los años 2014 y 2015 por jornada completa, o su parte proporcional según el número de horas trabajadas por cada domingo o festivo. El abono de este plus se realizará a mes vencido.

En todo caso lo contenido en el presente punto no sustituye el derecho al disfrute del descanso semanal, ni el derecho al disfrute de los días festivos que se trabajen.

ARTÍCULO 12.º- PLUS DE TRANSPORTE. Se abonará un plus de transporte por día efectivamente trabajado en la cuantía de 2,96 euros para los años 2014 y 2015, para todas las categorías.

Ello se entenderá sin perjuicio de que las empresas sigan respetando las condiciones de transporte que ya tuvieran previamente establecidas.

ARTÍCULO 13.º- COMPLEMENTO EN ESPECIE. Los trabajadores/as que presten su servicio en el área de comedor, tanto sea atención directa al cliente como complementaria que se realiza fuera del comedor, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa o el percibo de un plus de 18,22 euros mensuales por la comida o cena, y de 36,55€ y de 36,55€ cuando coincidan ambos servicios con su turno de trabajo, para los años 2014 y 2015

Dicha opción se formalizará por escrito en el plazo máximo de cinco días de la firma del contrato. En caso de inexistencia de constancia escrita se entenderá que el trabajador/a opta por la percepción del plus en las cuantías señaladas anteriormente.

Como norma general, el alojamiento del personal tendrá carácter voluntario por parte de la empresa, excepto en aquellos trabajadores/as que la tuvieran adquirida entre sus condiciones contractuales.

La valoración del alojamiento en caso de facilitarse producirá un descuento a cargo del trabajador de 24,33 euros mensuales para los años 2014 y 2015.

El desayuno, en caso de hacerlo, será gratuito.

ARTÍCULO 14.º-OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS. La retribución de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio quedará establecida única y exclusivamente con arreglo a lo dispuesto en sus artículos.



Se mantendrán todos aquellos pluses y percepciones de carácter personal y de puesto de trabajo según lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente, y la legislación general aplicándose sobre el salario del Convenio.

Aquellas empresas que viniesen trabajando en régimen de porcentaje y no quisieran continuarlo, lo podrán suprimir, pero garantizando a los trabajadores/as afectados por la medida el sueldo medio percibido durante el año anterior a la entrada en vigor del Convenio. Esta decisión se adoptará en el plazo de un mes posterior a la publicación del Convenio en el *BOLETÍN OFICIAL de la provincia*.

El sistema elegido podrá tener una vigencia mínima de un año, contando a partir del 1 de enero.

ARTÍCULO 15.º- RETRIBUCIÓN DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS POR MEDIACIÓN DE E. T. T. s. La retribución de los trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal, con contrato de puesta a disposición con empresas usuarias del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, consistirá en la suma de los siguientes conceptos:

- Salario hora trabajada: igual que el indicado en la fórmula.

$$\text{Salario hora} = \frac{(\text{Salario base} \times 15)}{\text{Jornada anual establecida en Convenio.}}$$

El precio de Salario Hora se multiplicará por las horas trabajadas que realice el trabajador de E. T. T. s.

- Plus transporte por día trabajado en la cuantía determinada en el presente Convenio.
- Complementos en especie de manutención y alojamiento, en los términos previstos en este Convenio.
- La ropa de trabajo, en los términos previstos en el Convenio.
- Plus salarial de productividad y asistencia en domingos y festivos, en los términos previstos en este convenio.
- Plus de nocturnidad establecido en el convenio.

ARTÍCULO 16.º- PAGO DE RETRIBUCIONES. Cuando los trabajadores/as lo soliciten, las retribuciones serán abonadas mediante domiciliación bancaria, debiendo las empresas dar la orden de pago como



máximo el último día del mes de la fecha del devengo. Las retribuciones coincidirán con el total neto del recibo oficial de pago de salarios.

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y FIESTAS ABONABLES

ARTÍCULO 17.º- JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo ordinaria para el presente convenio queda fijada en 1.800 horas de trabajo efectivo anual, siendo la jornada semanal de 40 horas. Su distribución práctica se hará según las necesidades de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as. En cualquier caso y a efectos de determinación de la jornada ordinaria diaria se establece con una duración de 8 horas.

Todas las empresas están obligadas a organizar los horarios de trabajo con dos días de descanso semanal ininterrumpido.

En caso de fraccionarse la jornada, la misma no podrá exceder de dos partes, teniendo cada una de ellas un mínimo de 3 horas, en un período de doce horas, pudiendo el mínimo ser de 2 horas, siempre que el trabajador/a resida en la misma localidad del centro de trabajo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso bocadillo.

La empresa facilitará por escrito al trabajador/a, con al menos 7 días de antelación, los turnos, horarios y descansos semanales.

Las empresas con más de 10 trabajadores/as, deberán establecer un sistema adecuado para el control del cumplimiento efectivo del horario de trabajo.

Flexibilización de la jornada de trabajo:

Lo acordado en ésta materia, sustituye la flexibilización y distribución irregular de la jornada del 5% como mínimo, establecida en la reforma de la negociación colectiva en el RDL 7/2011 de 10 de junio.

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante 90 horas al año, manteniendo como jornada máxima diaria 9 horas, como jornada máxima semanal 45 horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida. Esta flexibilización no será de aplicación a los trabajadores/as eventuales ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización



serán:

- a).- Las empresas deberán comunicarlo al trabajador/a y a los representantes legales de este/a con una antelación mínima de 7 días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.
- b).- La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de 3 meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural o dentro de la temporada en caso de los fijos discontinuos.
- c).- De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

ARTÍCULO 18.º- VACACIONES. El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones mínimas anuales de treinta días naturales.

De haber acuerdo entre la empresa y trabajador/a, se disfrutarán ininterrumpidamente. De no haberlo, se fijarán de común acuerdo dos periodos o fracciones, de los que, al menos, uno tendrá una duración de quince días y se hallará comprendido entre abril y septiembre, excepto en caso de cierre temporal.

En los contratos temporales las vacaciones podrán disfrutarse durante la vigencia de la relación laboral si así lo acuerdan la empresa y el trabajador.

En el caso de que el periodo vacacional coincida con alguno de los días denominados festivos abonables y no recuperables, dicho día se podrá disfrutar en otra fecha a convenir entre empresa y trabajador/a. No será ello de aplicación si el disfrute de dichos días festivos, ya se encuentren incluidos en el cuadrante de vacaciones y calendario laboral.

Los/as trabajadores/as inmigrantes podrán disfrutar las vacaciones de forma ininterrumpida cuando justifiquen la necesidad de realizar un viaje a su país de origen, y ello no coincida con los meses de máxima actividad de la empresa.

Las trabajadoras podrán acumular a la baja maternal, sus vacaciones y la lactancia, si ésta se acumula en días completos. Para facilitar la organización del trabajo por parte de la empresa, cuando se vaya a hacer uso de éste derecho acumulativo de vacaciones y lactancia, la trabajadora en un plazo no superior a 30 días a contar desde la fecha del parto, comunicará a la empresa tal decisión.

ARTÍCULO 19.º- FESTIVIDAD DE SANTA MARTA. Los trabajadores/as afectados por éste Convenio, con motivo de la festividad de Santa Marta, día 29 de julio, tendrán un día de descanso.



Dicho día coincidirá con la aludida festividad en el supuesto de que la empresa optara por cerrar el establecimiento; de no ser así, el trabajador/a podrá optar por acumularlo a sus vacaciones reglamentarias o disfrutarlo en otra fecha que deberá fijarse con quince días de antelación, como mínimo, sin que puedan coincidir en ello dos trabajadores/as o más en el mismo día. De no existir conformidad tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

ARTÍCULO 20.º- FESTIVOS ANUALES ABONABLES. Los días festivos que el trabajador/a no disfrute en la fecha de los mismos, se disfrutarán en otra fecha, que se señalará de mutuo acuerdo de la empresa y el trabajador/a.

Los 15 días considerados como festivos abonables y no recuperables, en caso de no disfrutarse en su fecha, podrán ser disfrutados como vacaciones continuadas en período a negociar entre la empresa y el trabajador/a. En éste supuesto, se acumularán a los mismos los cuatro días, por los descansos semanales que corresponden, debiendo ser concretadas las fechas de disfrute por escrito.

ARTÍCULO 21.º- PERMISOS Y LICENCIAS.

- A) LICENCIAS RETRIBUIDAS-** En permisos y licencias se estará a lo que dispone la legalidad vigente, excepto en el permiso por nacimiento de hijo/a, que se fija en tres días laborales como mínimo.

También se reconoce al trabajador/a una licencia anual para asistencia sanitaria en los centros de la Seguridad Social. Dicha licencia será de seis horas si la asistencia se presta en la misma localidad del domicilio del trabajador y doce si se presta en localidad separada de dicho domicilio por más de 50 kilómetros. La asistencia sanitaria podrá ser para el propio trabajador o para su hijo/a menor de 14 años.

Se reconoce a las parejas de hecho registradas los derechos que según este artículo tuvieran los trabajadores/as cuyo estado civil es el de casado, en los términos establecidos en la legislación autonómica de parejas de hecho.

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- B) LICENCIAS NO RETRIBUIDAS-** A los trabajadores/as inmigrantes se les facilitará licencia para la presentación de los documentos que le habilitan para residir y trabajar en España. Si coincidiera con su horario laboral deberá recuperar el tiempo empleado en ello.



CAPITULO IV

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 22.º- CONTRATOS LABORALES. Al inicio de la relación laboral quedará obligada la empresa a extender por escrito un contrato de trabajo a todos los trabajadores/as, a los que deberá darse obligatoriamente copia del mismo, en el que hará constar los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

1.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Aquellas empresas en que como mínimo el 45 % de los trabajadores/as que componen la plantilla, sean fijos o tengan un contrato indefinido a tiempo completo, podrán realizar al amparo del Art. 15.1b del R. D. L. 1/95 en la redacción dada por la Ley 12/2001, contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración máxima de 9 meses en un período de 12 meses. En caso de concertarse el contrato por una duración inferior al máximo autorizado, solo se podrá hacer una prórroga del contrato inicial.

– De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 45/2002, ambas partes acuerdan la posibilidad de realizar la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada, temporales y formativos celebrados con posterioridad al 18 de mayo del 98 para los trabajadores/as que estuvieran empleados en la misma empresa.

2.- Contrato de relevo. Siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos establecidos en las normas que regulan esta modalidad de contrato, y comunique a la empresa su intención de acogerse a él, la empresa está obligada a contratar a un trabajador/a desempleado para sustituirlo según las condiciones de reducción que el trabajador/a relevado determine.

Con fecha 21-2-2013 se registró en el INSS en cumplimiento del art.4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de Diciembre, y a los efectos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el texto del convenio vigente en ese momento, con el fin de que los trabajadores/as que cumplan los requisitos legales se puedan acoger a la normativa anteriormente vigente. Para ello las empresas deberán certificar ante el INSS que el trabajador/a estaba en la empresa antes del mencionado registro.

3.- Contrato de formación. En los contratos de formación se estará a lo dispuesto en el ALEH y la legislación vigente.

La retribución del trabajador/a será, como mínimo, el 70 % del salario convenio según la categoría profesional para la que se le forma el primer año, 80 % el segundo año del contrato y del 90 % para el tercer año, para los contratos a jornada completa, siendo prorrateable en los casos que la jornada no sea completa.



Una vez llegada la finalización del contrato, empresa y trabajador/a formalizarán contrato por tiempo indefinido, salvo renuncia voluntaria por escrito de ambas partes a la continuación de la relación laboral.

4.- Contrato de prácticas. En los contratos de prácticas se estará a lo dispuesto en el ALEH:

La retribución del trabajador/a será como mínimo, del 80 % del salario convenio durante el primer año y del 90 % del salario convenio durante el segundo año de vigencia del contrato según categoría profesional.

Una vez llegada la finalización del contrato, empresa y trabajador/a formalizarán contrato por tiempo indefinido salvo renuncia voluntaria por escrito de ambas partes a la continuación de la relación laboral.

5.- Contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial. En ningún caso se presumirán fijos los trabajadores/as que presten sus servicios en un período de tiempo inferior a seis meses en la empresa, salvo que se repitiesen en temporadas, en cuyo caso se convertirán en fijos-discontinuos según se establece en su regulación en este Convenio.

6.- Contrato indefinido de fijos discontinuos. Serán considerados fijos-discontinuos los trabajadores/as vinculados a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

Además, y en todo caso, serán fijos-discontinuos aquellos trabajadores/as contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de al menos 4 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo con actividad durante todo el año o de 2 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo estacionales, al tercer año consecutivo de llamamiento para realizar las mismas funciones que venía realizando en las contrataciones precedentes. No obstante lo anterior, en estas actividades adquirirán la condición de fijos-discontinuos aquellos trabajadores/as que, no reuniendo las condiciones establecidas en este párrafo en cuanto a su duración, reúnan los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

El llamamiento de estos trabajadores/as deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, al menos con 15 días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que ésta inicie o incremente su actividad, siempre y cuando en la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. El trabajador/a deberá comunicar a la empresa, en un máximo de 7 días desde la recepción del llamamiento, su voluntad de incorporarse en la fecha señalada por el llamamiento. Si el trabajador/a, una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo-discontinuo, salvo causa que lo justifique.

En todo caso, y a todos los efectos y derechos contemplados en este Convenio, se considerarán independientes los contratos suscritos para prestar



servicios de temporada de verano e invierno por un mismo trabajador/a, de tal suerte que la falta de incorporación a uno de ellos no implicará la pérdida de derechos respecto del otro.

ARTÍCULO 23.º- FUNCIONALIDAD Y TITULACIÓN. Los trabajadores/as, según su titulación o contratación, desempeñarán las funciones específicas y, excepcionalmente, otras complementarias y/o análogas de su puesto de trabajo, según establece el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y el respeto debido a la formación profesional del trabajador/a en su categoría.

Todo el personal que haya desempeñado durante cuatro años trabajados una categoría tendrá derecho a un examen para ascender a una categoría superior, obteniendo el título que le capacita para ello.

Los trabajadores/as de menos de 18 años que no tengan contrato de formación en el trabajo serán remunerados conforme a la función que realicen.

ARTÍCULO 24.º- PERÍODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

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

Grupos del sistema de clasificación profesional del ALEH	Contratos por tiempo indefinido fijos o fijos discontinuos	Contratos por tiempo determinado superiores a tres meses de duración	Contratos por tiempo determinado hasta tres meses de duración
1-5-9-13-16-17-20	90 días	75 días	60 días
2-3-6-7-10-11-14-18-21-22	60 días	45 días	30 días
4-8-12-15-19-23	45 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

2. Período de prueba del personal directivo.-En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, vigente, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.



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

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

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

5. Contratos formativos.-A los contratos formativos les será de aplicación los periodos de prueba establecidos en el vigente Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería.

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

7. Normas comunes.-Serán de aplicación al periodo de prueba las normas comunes siguientes:

a) La empresa y el trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

b) Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.

c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

ARTÍCULO 25.º- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA. Existirá movilidad dentro de los grupos funcionales según lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente.

A ningún trabajador/a se le podrá exigir responsabilidad distinta a la propia de su categoría profesional, salvo que, desempeñando actividad de



superior categoría en forma transitoria, perciba la retribución inherente a tal categoría superior.

En caso de desempeñar trabajos de inferior categoría por necesidades de servicio, se respetará el devengo de los salarios correspondientes a su categoría.

ARTICULO 26º _ ESTABILIDAD EN LAS CONDICIONES DE EMPLEO.

El trabajador/a tiene derecho a mantener las condiciones iniciales de prestación de trabajo tales como: horario, turnos, categoría profesional, puesto de trabajo y centro de trabajo, que no podrán modificarse unilateralmente por la empresa, salvo que lo permitan las facultades organizativas que las disposiciones legales reconozcan a la misma, siendo en éste caso necesaria la comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as.

ARTÍCULO 27.º- PROVISIÓN DE VACANTES. Existirán dos turnos, uno de libre designación y otro de ascensos, de cadencia obligatoria, salvo para jefes del sector de producción que serán de libre designación por la empresa.

ASCENSOS.- Cuando se haya de cubrir una vacante en una empresa y exista en la misma un solo aspirante que ostente título adecuado a la categoría de dicha vacante, pasará a cubrirla; si hubiese varios, se constituirá una junta compuesta por cuatro personas como mínimo y ocho como máximo (la mitad de trabajadores/as de la empresa y la otra mitad de empresarios/as, el titular y los que por éste se designen), que resolverán teniendo en cuenta la titulación y antigüedad, además de otras circunstancias.

ARTÍCULO 28.º- INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATOS TEMPORALES. Al término de los contratos contemplados en el art. 49.1 C) del Estatuto de los Trabajadores, esto es, obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción, los trabajadores/as tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de once días para el año 2014 y doce días para el año 2015.

ARTÍCULO 29.º- FINIQUITOS. Los recibos de finiquitos deberán especificar cada uno de los conceptos adeudados al trabajador/a.

El finiquito no tendrá carácter liberatorio para aquellos conceptos que, a la firma del mismo, no pudieran ser conocidos efectivamente por la empresa y el trabajador/a.

ARTICULO 30º _ PREAVISO DE CESES. En los casos de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador/a, éste deberá preavisar a la empresa por escrito, con 15 días de antelación, cuando su contrato sea de duración superior a 6 meses. En caso de no realizar el preaviso con la antelación señalada, la empresa podrá descontar de la liquidación, la diferencia de los días de preaviso que falten a razón de salario día.



Las empresas deberán preavisar a los trabajadores/as por escrito, la finalización de los contratos con 15 días de antelación, cuando se hayan suscrito por una duración superior a 6 meses. En caso de no realizar el preaviso con la antelación señalada, la empresa abonará al trabajador/a junto con su liquidación, la diferencia de los días de preaviso que falten a razón de salario día.

Ambos supuestos no serán de aplicación en el periodo de prueba, pudiendo en tal caso, rescindir la relación laboral, por cualquiera de las partes sin previo aviso.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 31º.- MUERTE O INVALIDEZ. Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, total o absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional en las siguientes cuantías y contingencias:

- 15.300,00 euros en caso de fallecimiento.
- 21.500,00 euros en caso de incapacidad total o absoluta.

Estas cuantías serán las mismas para toda la vigencia del convenio y entrarán en vigor al mes de la publicación del convenio en el BOP, manteniéndose mientras tanto las cuantías que figuraban en el convenio anterior.

ARTÍCULO 32º.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE. Cuando un trabajador/a se encuentre de baja por IT y su puesto no sea cubierto por ninguna persona interina, percibirá de la empresa un complemento consistente en la diferencia entre la cantidad que perciba de la Seguridad Social o Mutuas profesionales por tal concepto y la retribución real sin pluses extrasalariales que le hubiera correspondido de haber trabajado, y todo ello por un período máximo de sesenta y cinco días continuados y ochenta y cinco al año por cada trabajador. Dicho complemento no se percibirá en caso de IT por enfermedad o accidente no laboral cuando el período de baja sea igual o inferior a veinte días.

En caso de accidente de trabajo o contingencias profesionales, se abonará el 100% de la base reguladora de accidente de trabajo, desde el 1º día, hasta 6 meses, no se incluye el itinere.

En caso de coincidir días de IT con vacaciones se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



ARTÍCULO 33.º- PRIMA DE FORMACIÓN. Aquellos trabajadores/as que realicen algún curso de formación y reciclaje de una duración mínima de 120 horas de formación a distancia o 100 horas de formación presenciales en uno o distintos cursos a lo largo del año natural, percibirán una prima de formación por importe de 126 euros para todos los años de vigencia del convenio. Los cursos de formación y reciclaje deberán tener por objeto el Sector de Hostelería. La prima de formación no será de aplicación para los trabajadores/as con contratos para la formación.

ARTÍCULO 34.º- CIERRE DE ESTABLECIMIENTO POR REFORMA. Durante el período de cierre por reforma, la empresa garantiza el percibo del salario convenio, complementando el subsidio de desempleo o bien pagando el salario convenio en su totalidad si no tuviera algún trabajador/a derecho a subsidio de desempleo.

ARTÍCULO 35.º- EXCEDENCIAS. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o personal por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

ARTÍCULO 36.º- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

1.-LACTANCIA- Se podrán acumular los descansos por lactancia en 14 días enteros, debiendo avisar la trabajadora a la empresa con 7 días de antelación al disfrute. Si la lactancia se va a acumular a las vacaciones, el preaviso en base a lo establecido en el artículo 18, será de 30 días.

2.-PROTECCIÓN DE LA GESTANTE- En caso de embarazo y de existir certificación médica pública de riesgo para el feto o la madre, motivado por el puesto de trabajo, la trabajadora tendrá derecho al cambio a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional adaptado a su cualificación, y todo ello si es posible dentro del organigrama de los trabajadores/as de la empresa. En todo caso, dicho cambio no supondrá modificación funcional alguna y será de carácter puntual concluyendo en el momento en que desaparezca la circunstancia que dio lugar a dicho cambio. Si no fuera posible dicho cambio de puesto de trabajo y la trabajadora debiera pasar a situación de IT por riesgo en el embarazo, percibirá un complemento hasta el 100% de su base reguladora, desde el primer día hasta un máximo de seis meses.

3.-TRABAJADORES/AS CON FAMILIARES DISCAPACITADOS A SU CARGO. Los trabajadores/as que tuviesen a su cargo hijos/as, cónyuge o padres, discapacitados dependientes, tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.



En caso de surgir discrepancias entre los trabajadores/as de la empresa y en caso de contar con representación de los trabajadores/as, éstos con el empresario acordarán el cumplimiento efectivo de este derecho.

4.-GUARDA LEGAL.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El trabajador/a tendrá derecho a concretar dicha jornada de trabajo y su prestación.

La suspensión de contrato por nacimiento o adopción podrá ser disfrutada por los trabajadores/as en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

ARTÍCULO 37 .- PLAN DE IGUALDAD

Se estará a lo contenido en el capítulo noveno del ALEH, siendo la Comisión Paritaria del Convenio, constituida en Comisión de Igualdad, la que desarrolle lo que corresponda para aplicar en el sector y realice el seguimiento de los planes de igualdad.

Las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad, lo confeccionarán con la participación de la representación Legal de los Trabajadores. Ambas partes trabajarán sobre el contenido del Plan y la consecución de los objetivos.

CAPITULO VI

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 38.º- DERECHOS SINDICALES. Los trabajadores/as gozarán de libertad de reunión y expresión en el centro de trabajo, fuera de los horarios en que se encuentren ocupados y solicitándolo previamente.

En las empresas de menos de seis trabajadores/as, se elegirá un representante del personal, el cual se entenderá como interlocutor válido ante la empresa y que disfrutará de los derechos establecidos para ellos, salvo en lo relativo al disfrute de las horas señaladas por las disposiciones vigentes para dichos cargos sindicales.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores/as, estos tendrán derecho al crédito mensual de horas de conformidad con lo establecido en la Ley, debiendo comunicar al empresario al inicio de cada mes o inmediato laboral posterior las fechas en que se hará uso de dicho crédito, salvo acreditación de convocatoria del sindicato que le corresponda.

Podrá acumularse en uno solo o varios representantes el crédito horario que corresponda a todos los del sindicato comunicándolo al empresario/a de



igual forma que la establecida en el párrafo anterior, salvo caso de fuerza mayor.

No se discriminará, no se coaccionará y se respetará a los trabajadores/as, así como a los que pertenezcan a cualquier organización sindical, grupo o partido político.

ARTÍCULO 39.º- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO.

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el Artº 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y estarán obligadas a comunicar a la Comisión Paritaria el inicio del proceso consultivo con los representantes de los trabajadores o con la comisión de los trabajadores elegidos.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo. Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de éstos.

En las empresas en las que existan, comités de empresa o delegados de personal, la negociación será competencia de la representación legal de los trabajadores, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores como máximo de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso los trabajadores podrán contar con el asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y representación de los trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión Paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.



de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Así mismo, si durante el periodo de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 40.º- ROPA DE TRABAJO.

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que deba llevar el trabajador/a con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por ésta, debiendo ser reintegradas por el trabajador/a a la empresa una vez concluida su utilización definitiva, en caso de no devolverse, la empresa podrá descontar de la liquidación que le corresponda al trabajador, la cantidad de 60,00 €.

Podrá el trabajador/a adquirir la ropa de trabajo en el establecimiento indicado por el empresario presentando a este la factura de la compra para su abono.

Asimismo, la empresa proporcionará todo el equipamiento que exija la normativa de prevención de riesgos laborales y de salud, en función del desempeño de tareas, en cada puesto de trabajo.

La empresa repondrá a los trabajadores/as con la mayor brevedad posible, las prendas de trabajo dañadas o desgastadas.

Los trabajadores/as extras aportarán su ropa de trabajo al prestar sus servicios en las empresas.

La limpieza de la ropa de trabajo correrá a cargo de la empresa.

En zonas de montaña, y cuando la realización del trabajo exija del trabajador un desplazamiento que únicamente pueda realizarse a la intemperie y en condiciones climatológicas duras, serán dotados por la empresa de prendas de abrigo adecuadas, consistentes en guantes, gorro, anorak o impermeable.



Los trabajadores/as deberán mantener en todo momento el aseo y corrección personal que exige la función a desempeñar, pudiendo los empresarios corregir, incluso disciplinariamente, a quien no guarde compostura.

ARTÍCULO 41.º- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En todas las empresas, independientemente del número de trabajadores que tengan, deberá existir, en la forma que éstos lo determinen, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de hacer cumplir la totalidad de lo expuesto en la legislación vigente y asumiendo las funciones y responsabilidades que para los Comités de Seguridad y Salud determina la Ley 31/1995 de 8 de noviembre. El Comité de Seguridad y Salud podrá recabar, si los considera necesarios, el informe y la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las organizaciones sindicales.

Los trabajadores/as con relaciones laborales de carácter temporal o de duración determinada tendrán derecho, si así lo desean, a una vigilancia periódica de la salud de acuerdo con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, cuando un mismo trabajador/a preste servicios en varias empresas será suficiente que el servicio periódico de vigilancia de la salud se realice de acuerdo con la normativa vigente en los periodos y plazos establecidos en la misma, sin necesidad de establecer dicha vigilancia por cada empresa contratante, salvo que ello fuera imprescindible por constituir un peligro para sí mismo o para otras personas relacionadas con la empresa.

Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta en el seno del ALEH, una negociación tendente a la elaboración de una propuesta en materia de seguridad y salud en el trabajo, se establece que a lo que al respecto allí se acuerde, se procederá a incorporarlo al convenio.

Sobre la facultad que se establece en el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que en la Negociación Colectiva se establezca prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, siendo éstas consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, en el presente artículo se establecen los criterios de aplicación en el sector de la Hostelería.

El empresario/a tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as y de procurar, a su vez, por que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores/as que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como, a promover unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación del trabajo a la persona.

Así mismo, los trabajadores/as tienen la obligación de cumplir las normas, que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.



En tal sentido la empresa queda obligada a poner a disposición de los trabajadores/as, equipos de protección individual (E.P.I.) adecuados para el trabajo que debe realizarse, de modo que en su utilización se garantice la seguridad y salud de los trabajadores/as. Igualmente queda obligada a garantizar que los trabajadores/as reciban una formación e información adecuada sobre los riesgos que se generen en el desempeño del trabajo, así como, sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.

El empresario/a garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención, realizada a través del servicio de prevención de riesgos laborales, respetándose la confidencialidad de los datos obtenidos. Las horas empleadas en los reconocimientos, que sean legalmente obligatorios, se considerarán como efectivas de trabajo, debiendo el trabajador/a justificar el tiempo empleado.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas, a petición de los Delegados/as de Prevención o de la representación de los trabajadores/as en el Comité de Prevención Laboral y de la Salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos/as, la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

ARTÍCULO 42.º- SERVICIOS EXTRAS. Se consideran servicios extraordinarios en Hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación breve duración, carácter irregular y número de comensales o clientes, como banquetes, cócteles, celebraciones sociales etc, no pueden ser prestados por los trabajadores/as ligados a la empresa, haciéndose necesaria la contratación de trabajadores/as ajenos a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

El contrato concertado para la prestación de los servicios extras no requerirá forma escrita debiendo el trabajador/a tener el carnet de manipulador en vigor.

A partir de la publicación del presente convenio los servicios extraordinarios se pagarán en la cuantía de 8,52 euros por hora efectivamente trabajada, para 2014 y 8,56 euros para el año 2015, modificándose dicha cuantía para los siguientes años de vigencia en los términos pactados en el artículo quinto y sexto de este Convenio.



En esta cuantía se entenderán incluidos todos los conceptos tanto salariales como extrasalariales a que el trabajador/a tenga derecho, incluidas las de vencimiento periódico superior al mes. Se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,16 euros/km a partir de 30 km de distancia desde el domicilio del trabajador/a al centro de trabajo para toda la vigencia del convenio. Para poder efectuar el seguimiento y control de este sistema, la Comisión Paritaria estará facultada para solicitar a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social información respecto de la utilización del sistema especial de cotización de servicios extras en Hostelería.

Los trabajadores/as extras aportarán su ropa de trabajo para la prestación del servicio. En caso de que la empresa no proporcione la ropa de trabajo, se abonará al trabajador/a la cantidad de 1,02 €, para toda la vigencia del convenio, por servicio o día en caso de que se realicen dos servicios el mismo día, en concepto y compensación del mantenimiento y limpieza de la misma.

ARTÍCULO 43.º-COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

La Comisión Paritaria del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será un órgano al que le corresponderá, en general, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.

Funciones específicas serán las siguientes:

- A)** Velar por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretar las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe
- B)** Velará por el cumplimiento de las medidas de flexibilización establecidas en el convenio.
- C)** Tendrá la capacidad de negociar la revisión del convenio durante su vigencia.
- D)** La comisión paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.
- E)** En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, conforme a lo establecido en el Artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.



Composición: La comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del convenio.

Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: c/ Parque nº 9. 22003 Huesca. Federación de Hostelería, Comercio y Juego. Mail: huesca@aragon.ugt.org

ARTÍCULO 44º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

ARTÍCULO 45.- Solución Extrajudicial de Conflictos:

Los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, vigente. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para las empresas y trabajadores/as vinculados al presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.2 del referido Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

EVENTUALIDAD EN EL SECTOR. Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria del mismo estudiará fórmulas para la disminución de la eventualidad en el sector.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y demás disposiciones legales en vigor.

SEGUNDA.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

ARAGÓN



Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas con las mejoras pactadas.

Dada la nueva estructura salarial pactada en este Convenio, entre ambas partes, por las mismas se manifiesta que, en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas que las que regían con anterioridad al presente Convenio. No obstante, se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

TERCERA.- CONVENIO REGIONAL DE HOSTELERÍA. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a participar en las conversaciones para establecer los criterios del primer Convenio Regional de Aragón de Hostelería.

CUARTA.- SUBROGACIÓN. Se conviene y acuerda la adhesión a lo establecido en el Capítulo Sexto del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

**ANEXO I****CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL
POR GRUPOS PROFESIONALES****GRUPO PROFESIONAL I****AREA FUNCIONAL PRIMERA:****(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)**

Categorías del Acuerdo Laboral
Jefe de Recepción
Segundo Jefe de Recepción
Jefe de Administración
Jefe Comercial
Primer Conserje
Médico

AREA FUNCIONAL SEGUNDA:**(Cocina y Economato)**

Categorías del Acuerdo Laboral
Jefe de Cocina
2º Jefe de Cocina
Jefe de Catering

AREA FUNCIONAL TERCERA:**(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)**

Categorías del Acuerdo Laboral
Jefe de Restaurante o Sala
Jefe de Operaciones de Catering
Segundo Jefe de Restaurante o Sala

AREA FUNCIONAL CUARTA:**(Pisos y Limpieza)**

Categorías del Acuerdo Laboral
Encargado General/ Gobernanta

AREA FUNCIONAL QUINTA:**(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)**

Categorías del Acuerdo Laboral
Jefe de Servicios de Catering
Jefe de servicios de mantenimiento

AREA FUNCIONAL SEXTA:**(Servicios Complementarios)**

Categorías del Acuerdo Laboral
Responsable de Servicio



GRUPO PROFESIONAL II

AREA FUNCIONAL PRIMERA:

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Categorías del Acuerdo Laboral
Recepcionista
Conserje
Administrativo
Relaciones Públicas
Comercial

AREA FUNCIONAL SEGUNDA:

(Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral
Jefe de Partida
Cocinero
Repostero
Encargado de Economato

AREA FUNCIONAL TERCERA:

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Categorías del Acuerdo Laboral
Jefe de Sector
Jefe de Sala de Catering
Camarero
Barman
Sumiller
Supervisor de Catering
Supervisor de Colectividades

AREA FUNCIONAL CUARTA:

(Pisos y Limpieza)

Categorías del Acuerdo Laboral
Encargado de Sección/ Subgobernanta

AREA FUNCIONAL QUINTA:

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Categorías del Acuerdo Laboral
Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de Flota y de Instalaciones y Edificios
Encargado de Sección

AREA FUNCIONAL SEXTA:

(Servicios Complementarios)

Categorías del Acuerdo Laboral
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta, dietista y otros titulados en ciencias de la salud)



GRUPO PROFESIONAL III

AREA FUNCIONAL PRIMERA:

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Categorías del Acuerdo Laboral
Ayudante de Recepción y/o Conserjería
Ayudante Administrativo
Telefonista

AREA FUNCIONAL SEGUNDA:

(Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral
Ayudante de Economato
Ayudante de Cocina

AREA FUNCIONAL TERCERA:

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Categorías del Acuerdo Laboral
Ayudante de Camarero
Preparador o Montador de Catering
Conductor de Equipo Catering
Ayudante de Equipo de Catering

AREA FUNCIONAL CUARTA:

(Pisos y Limpieza)

Categorías del Acuerdo Laboral
Camarero/a de Pisos

AREA FUNCIONAL QUINTA:

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Categorías del Acuerdo Laboral
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos <i>Auxiliares</i> de Catering: de flota y de instalaciones y Edificios
Animador Turístico o de Tiempo Libre

AREA FUNCIONAL SEXTA:

(Servicios Complementarios)

Categorías del Acuerdo Laboral
Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario(bañero), hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)

ARAGÓN



GRUPO PROFESIONAL IV

AREA FUNCIONAL PRIMERA:

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Categorías del Acuerdo Laboral
Auxiliar de Recepción y Conserjería

AREA FUNCIONAL SEGUNDA:

(Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral
Auxiliar de Cocina

AREA FUNCIONAL TERCERA:

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Categorías del Acuerdo Laboral
Auxiliar de Colectividades
Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering

AREA FUNCIONAL CUARTA:

(Pisos y Limpieza)

Categorías del Acuerdo Laboral
Auxiliar de Pisos y Limpieza

AREA FUNCIONAL QUINTA:

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Categorías del Acuerdo Laboral
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
Auxiliares en animación musical

AREA FUNCIONAL SEXTA:

(Servicios Complementarios)

Categorías del Acuerdo Laboral
Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)



ANEXO II

TABLAS SALARIALES CON VIGENCIA DEL AÑO 2014

Grupo Profesional	Salario Mensual	Salario Anual
Primero	1.076,92	16.153,80
Primero nivel B	1.048,06	15.720,90
Segundo	1.019,20	15.288,00
Tercero	964,32	14.464,80
Cuarto	886,04	13.290,60

TABLAS SALARIALES CON VIGENCIA DEL AÑO 2015

Grupo Profesional	Salario Mensual	Salario Anual
Primero	1.084,46	16.266,90
Primero nivel B	1.055,40	15.831,00
Segundo	1.026,33	15.394,95
Tercero	971,07	14.566,05
Cuarto	892,24	13.383,60

ANEXO III

Retribuciones mensuales/anuales complemento antigüedad 2014 y 2015

Grupo Profesional	Periodo / Antigüedad	3 Años	6 Años	9 Años	15 Años	20 Años
Primero	Mes	41,73	104,33	187,68	312,80	417,11
	Año	584,22	1.460,62	2.627,52	4.379,20	5.839,54
Segundo	Mes	39,48	98,68	177,65	296,06	394,73
	Año	552,72	1.381,52	2.487,10	4.144,84	5.526,22
Tercero	Mes	36,50	91,25	164,24	273,72	364,95
	Año	511,00	1.277,50	2.299,36	3.832,08	5.109,30
Cuarto	Mes	34,26	85,64	154,18	256,94	342,58
	Año	479,64	1.198,96	2.158,52	3.597,16	4.796,12