II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

545 **42803**

Código 38000905011981.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Sector de HOSTELERÍA (2022-2026) de la provincia de Santa Cruz de Tenerife , suscrito por la Comisión del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

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

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2022 - 2026

Índice

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes firmantes.
Artículo 2. Ámbito territorial.
Artículo 3. Ámbito funcional y personal.
Artículo 4. Ámbito temporal. .
Artículo 5. Solución de discrepancias.
Artículo 6. Denuncia, vigencia y prórroga.
Artículo 7. Revisión salarial.
Artículo 8. Garantías personales.
Artículo 9. Compensación y absorción.
Artículo 10. No concurrencia. Remisión al V Acuerdo de ámbito estatal para hostelería.
Artículo 11. Comisión Paritaria: composición y funciones.

Capítulo II. Empleo y Contratación

Artículo 12. Contratación.
Artículo 13. Fijos discontinuos.
Artículo 14. Contratos eventuales.
Artículo 15. Contratos formativos.
Artículo 16. Período de prueba.
Artículo 17. Preaviso de denuncia y dimisión.
Artículo 18. Contratación y subcontratación.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 19. Clasificación de empresas y grupos de personal a efectos retributivos.
Artículo 20. Movilidad funcional de camarera de pisos. Trabajos de distinta categoría.
Artículo 21. Normas de ascenso.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo. Vacaciones. Permisos.

Artículo 22. Jornada de trabajo. Calendario laboral y horario de trabajo.
Artículo 23. Jornada nocturna.
Artículo 24. Horas extraordinarias.
Artículo 25. Horas complementarias.
Artículo 26. Descanso diario y semanal.
Artículo 27. Vacaciones y festivos.
Artículo 28. Permisos.

Capítulo V. Suspensión del Contrato de Trabajo.

Artículo 29. Excedencias.
Artículo 30. Incapacidad temporal.
Artículo 31. Licencias por maternidad.

Capítulo VI. Estructura Salarial

Artículo 32. Salario bruto garantizado.
Artículo 33. Período retributivo. Anticipos.
Artículo 34. Pagas extraordinarias.
Artículo 35. Complementos extrasalariales.
Artículo 36. Antigüedad y promoción económica.
Artículo 37. Galas de Navidad, Fin de Año y Reyes.

Capítulo VII. Seguridad y Salud laboral. Planificación familiar. Acoso Moral y Sexual.

Artículo 38. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral.
Artículo 39. Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades.

Capítulo VIII. Formación Profesional y Empleo.

Artículo 40. Formación profesional.
Artículo 41. Observatorio por el empleo, la calidad y la competitividad.

Capítulo IX. Derechos Sindicales

Artículo 42. De los sindicatos.
Artículo 43. De los comités de empresa y delegados/as de personal.
Artículo 44. Garantías. Prácticas Antisindicales. Disposición general.
Artículo 45. Fondo de atenciones sociales y del comité de empresa.
Artículo 46. Cotización.

Capítulo X. Acción social y jubilación

Artículo 47. Seguro de Vida e Incapacidad Permanente.
Artículo 48. Manutención y Alojamiento.
Artículo 49. Vinculación a la Totalidad.

Disposiciones finales

Disposición Final Primera. - Régimen Especial de Colectividades.
Disposición Final Segunda. - Procedimiento de Inaplicación del Convenio.
Disposición Final Tercera. - Observatorio sobre el absentismo laboral.
Disposición Final Cuarta. - Régimen especial para empresas de restauración y ocio.

Anexos

Anexo I. Tablas Salariales.
Anexo II. Clasificación de las Empresas

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes

Son partes firmantes del presente Convenio y han formado la comisión negociadora, por la representación de los empresarios, la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife de la que son socios la Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, la Palma, Gomera y El Hierro, Ashotel (11), y la Asociación de Empresarios de Restauración y Ocio (AERO) (4), y por la representación de las personas trabajadoras Sindicalistas de Base, 10 miembros, de los 15 representantes por la parte sindical.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal

1. Este Convenio colectivo se aplica a las empresas y personas trabajadoras del sector de la Hostelería. Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias y apartamentos que presten algún servicio hostelero, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general, así como aquellos otros que determine la normativa turística canaria. Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas y locales de ocio nocturno, cafés-teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos, billares y salones recreativos, residencias geriátricas, piscinas, campos de golf y clubes privados.

Igualmente, las personas trabajadoras de servicios auxiliares se regirán en todas las materias por las normas y tablas de este Convenio, incluidas las retribuciones.

2. Se regirán por el presente Convenio las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el apartado anterior. Por Personal Laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio de Hostelería tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2026, siendo de aplicación desde su firma con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y sustituye al convenio colectivo del período 2018-2022, que finalizó su vigencia el 30 de junio de 2022.

Artículo 5. Solución de discrepancias

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir durante la vigencia del Convenio, las partes acuerdan la adhesión al Acuerdo Interprofesional Canario (BOC 30/07/04) y a los mecanismos de solución extrajudiciales expresamente previstos en el Tribunal Laboral Canario.

Artículo 6. Denuncia, vigencia y prórroga

Al término de su vigencia, el convenio quedará prorrogado tácitamente hasta que no haya sido sustituido por otro convenio.

La denuncia se deberá efectuar con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento por alguna de las organizaciones firmantes o las que de acuerdo con la ley estuvieran legitimadas para ello en cada momento, que se realizará por medios telemáticos ante la Administración Laboral correspondiente y con comunicación a todas las partes que lo suscribieron.

La Comisión Negociadora, de existir denuncia, deberá constituirse con una antelación mínima de un mes a su vencimiento.

Artículo 7. Revisión salarial

Los conceptos económicos y sus importes pactados en el presente Convenio para el período comprendido entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2026 se establecen en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio.

El referido Anexo I recoge los siguientes incrementos:

1. El incremento para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023 será del 3 %.

El incremento para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024 será del 2,75 %.

El incremento para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025 será del 2,50 %.

El incremento para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 será del 2 %.

2. Se establece un incremento adicional lineal el primer año de 15 euros al Salario Base, que será absorbible del plus de productividad o complemento de puesto de trabajo de los pactos salariales vinculados al artículo 32 del Convenio o mejoras voluntarias establecidas.

Las circunstancias de fuerza mayor que supusieran que se decrete el estado de alarma por el Gobierno y que este tuviera repercusión directa en la actividad de las empresas afectadas por el presente convenio, o cualquier otra que supusiera la paralización de la actividad y cierre del establecimiento determinará la suspensión de la aplicación de la revisión económica que pudiera determinar el presente artículo, que no sería de aplicación hasta la reanudación y recuperación de la actividad previa a la circunstancia que determine el cierre del establecimiento y paralización de la actividad.

Artículo 8. Garantías personales

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

Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en este convenio y estos servirán de base para el cálculo de las dos gratificaciones extraordinarias.

Artículo 9. Compensación y absorción

Las mejoras establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado en este Convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel.

Artículo 10. No concurrencia. Remisión al artículo 10.7 del V Acuerdo de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH)

El Convenio colectivo se remite expresamente a lo regulado en el Acuerdo de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería y acuerdos que se alcancen en el seno de su comisión negociadora.

Las materias negociadas en este Convenio no serán objeto de negociación en ningún ámbito inferior, excepto, expresamente, el pacto salarial para la sustitución del porcentaje de servicios (artículo 32) y la aplicación del RD 1561/1995 en relación con el descanso entre jornadas (artículo 25.3), sin perjuicio de lo dispuesto, tanto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre prioridad aplicativa, como en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre inaplicación por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los acuerdos de empresa negociados con anterioridad a la entrada del presente Convenio deberán adaptarse a los límites que en materia de negociación en ámbito inferior se establece en el presente artículo.

La empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras, en los términos previstos en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y en desarrollo de la facultad de regular específicas condiciones de empleo y procedimientos para resolver la adecuación de las condiciones de trabajo si han sobrevenido causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán convenir la conversión de toda o parte de la plantilla en trabajadores/as fijos discontinuos durante un plazo máximo de tres años y con la actividad que juzguen acorde con la demanda de ocupación del establecimiento. Esta es una medida que se inscribe entre los instrumentos específicos de solución colectiva de circunstancias sobrevenidas que

impidan el desarrollo y estabilidad económica de la empresa y de los puestos de trabajo, regulando una situación coyuntural y transitoria.

Se podrá acordar en el ámbito de la empresa con la Representación Legal de las personas trabajadoras cuando la ocupación media del mismo período del año anterior haya sido inferior al 70% y las previsiones de ocupación lo requieran en el sector alojativo, además de que se acredite una bajada de actividad y facturación en el sector de la restauración, un periodo inferior de actividad anual en los términos del artículo 13.4 del presente Convenio.

Las empresas o centros de trabajo que no tengan dicha Representación Legal de las personas trabajadoras deberán remitir su solicitud a la Comisión Paritaria, aportando la documentación que justifique tal solicitud, debiendo reunirse la citada Comisión en el plazo máximo de 15 días y resolver en un máximo de 30 días desde el registro de la solicitud por parte de la empresa.

Artículo 11. Comisión Paritaria: Composición y funciones

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, de acuerdo con la representación patronal y sindical en el sector de la Hostelería y con las funciones que luego se especifican.

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

La Comisión Paritaria, al reunirse, adecuará su funcionamiento a la forma que esta acuerde.

La Comisión Paritaria se domicilia en la sede de la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife, Rambla de Santa Cruz 147, 1º, 38001 Santa Cruz de Tenerife, si bien podrá reunirse donde las partes acuerden.

2.- De las funciones y procedimientos. La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de estas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de este.

3.- Como trámite que será previo y preceptivo 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 de este, 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 de que

hubiera transcurrido el plazo previsto en el párrafo último de este artículo, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

4.- 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 lo siguiente:

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 25 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen y quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.

CAPÍTULO II. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 12. Contratación

Las empresas deberán tener a su personal con contrato indefinido o fijo discontinuo con los límites de contratación de duración determinada fijados en el artículo 14 del presente Convenio.

Artículo 13. Fijos Discontinuos

1. El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. El contrato de trabajo fijo discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la Representación Legal de las personas trabajadoras con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

3. Se garantiza un periodo de actividad de nueve meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas.

El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido, pues se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos que no se repiten en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Se garantiza un periodo de actividad de nueve meses dentro de cada año incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas.

Los tres meses de inactividad serán fijados por el empresario cada año en razón a la demanda de ocupación de cada establecimiento. Los tres meses serán con un periodo mínimo de inactividad completa de 15 días.

Si se trata de la conversión de otro contrato anterior, de fijo a fijo discontinuo, se hará en presencia de la persona designada por el comité de empresa o delegados/as de personal.

4. Derecho al llamamiento: quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de salida al periodo de inactividad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que se inicie su actividad.

En caso de incumplimiento, la persona trabajadora podrá instar procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social, iniciándose el plazo para el ejercicio de la acción, el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El llamamiento se realizará con 7 días de antelación, como mínimo, al inicio de la actividad, mediante carta certificada con acuse de recibo. En dicha comunicación se le expresará la fecha de su incorporación. La persona trabajadora llamada deberá dar respuesta en el plazo máximo de 4 días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento o por comparecencia en la oficina de personal de la empresa. El incumplimiento por la persona trabajadora, sin causa justificada, de su incorporación implicará su renuncia al puesto de trabajo.

El periodo de inactividad de la persona trabajadora deberá ser comunicado por la empresa con una antelación mínima de siete días.

La fijación del periodo de vacaciones de los fijos discontinuos se regirá por lo establecido en el artículo 27 párrafo octavo del presente Convenio y, en caso de coincidencia del periodo de inactividad con el establecido en el calendario de vacaciones, estas se disfrutarán de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 14. Contratos de duración determinada

Se acuerda la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción cuando el incremento ocasional o imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste duración determinada entre el empleo estable disponible y el que se requiera para incluir las circunstancias de la producción, incluidas las vacaciones anuales, será de doce meses. Si se concierta por tiempo inferior sólo cabe una única prórroga del contrato inicial.

En tal sentido, aquellos contratos eventuales que sean sometidos a más de una prórroga o que vulneren la causalidad prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán hechos en fraude de ley y por lo tanto indefinidos.

Se acuerda que la contratación eventual en la empresa no podrá superar el 10% en relación con los fijos discontinuos e indefinidos, excluyendo de este porcentaje la sustitución de vacaciones, la sustitución de personas trabajadoras con reserva de puestos de trabajo y la contratación eventual para atender circunstancias ocasionales previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo no superior a 90 días en el año natural.

Los contratos que se formalicen a partir de la publicación de este Convenio se entregarán para ser visados en un plazo de 3 días hábiles por los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su defecto, por una central sindical con sede en el término municipal en el que radique el centro de trabajo.

Artículo 15. Contratos Formativos

1. En la regulación de los contratos formativos será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería (ALEH) y en la regulación de estos establecida en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 3, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 4.

3. **Contrato de formación en alternancia:** tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 4.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación, siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación

o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de 2 años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al 75% el primer año ni al 85% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de la Hostelería.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y asignará tutor/a que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución no podrá ser inferior al 80% el primer año ni al 90% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16. Período de prueba

Los contratos tendrán el período de prueba según lo dispuesto en los artículos 21 a 27 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería (ALEH).

Artículo 17. Preaviso para denuncia y dimisión

1. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y la persona trabajadora continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Todos los contratos de duración determinada, excepto el de sustitución, serán preavisados por ambas partes, antes de su vencimiento, con 15 días de antelación. El incumplimiento de dicho plazo de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario real correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido por cualquiera de las partes en los términos fijados en el artículo 8 del Real Decreto 2.720/1998.

2. En los términos del art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario, con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, al preaviso de la extinción de este, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Artículo 18. Contratación y Subcontratación

Las empresas incluidas en el presente Convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Las funciones de limpieza que se permiten subcontratar por el presente artículo se refieren a tareas especializadas a realizar por personal especializado y no incluye la limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que puedan realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento.

En cuanto a la subcontratación del servicio de seguridad esta se debe realizar con personal de seguridad, ya sea con guardas o con vigilantes de seguridad.

Las empresas, sin embargo, podrán temporalmente contratar con empresas de trabajo temporal la cesión de personal conforme a la legalidad aplicable.

Las empresas también podrán contratar o subcontratar las mercancías y bienes, elaborados o no, que estimen conveniente para el desarrollo de su actividad.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 19. Clasificación de Empresas y Grupos Salariales a efectos retributivos. Elecciones Sindicales - Colegios Electorales

Las partes manifiestan su expresa adhesión a lo dispuesto en los artículos 11 a 20 y en el Anexo I del ALEH sobre Clasificación Profesional, Movilidad Funcional y Promoción Profesional.

Se establece en el presente convenio la Clasificación por Grupos Salariales en relación a la Clasificación de Áreas Funcionales del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

Las partes acuerdan, en los términos previstos en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores, en base a los grupos salariales establecidos en el presente Convenio de Hostelería, y en base a los grupos profesionales y áreas funcionales definidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, determinar la adscripción de estas a los Colegios Electorales de Técnicos y Administrativos y Especialistas y No Cualificados en las elecciones sindicales de las empresas encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Los criterios determinantes y diferenciadores de adscripción de los electores a uno u otro colegio electoral no están contenidos en la ley ni en la negociación colectiva de ámbito estatal. Esto en ocasiones genera dudas sobre su pertenencia o adscripción, si bien en el ámbito sectorial de hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife se ha venido constituyendo un único colegio electoral con motivo de las elecciones sindicales a representantes legales de las personas trabajadoras para conformar el comité de empresa, en

pacífica aplicación generalizada de los sucesivos acuerdos confederales firmados por los sindicatos CCOO y UGT de 1994 a 2002, de conformidad con la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 11/1994 de 19 de mayo que, aunque se ha ido ratificando de forma ampliamente mayoritaria por los pronunciamientos arbitrales y judiciales, se ve la conveniencia de establecerlos mediante la negociación colectiva a través de unos criterios que permitan asignar la adscripción de las personas trabajadoras en base a las funciones que desarrollan en base a lo establecido en el artículo 17 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería.

En tal sentido, serán considerados como 'técnicos/as' las personas trabajadoras tituladas en grado medio o superior, universitario o de formación profesional que ejerzan como tales en la empresa que, junto al personal de administración, serán integradas en el colegio de 'técnicos/as y administrativos/as'.

En tal sentido, el resto de personal, incluido el personal de Recepción y jefes/as de departamento que no ostenten tal titulación y cuyas funciones se establecen como "cualificadas" (Grupos Profesionales I y II del ALEH) y personal "no cualificado" (Grupo Profesionales III del ALEH), se incluirán en el colegio de "especialistas y no cualificados/as".

Artículo 20º. Movilidad funcional de los/as Camarero/as de Pisos. Trabajos de distinta Categoría

1.- Trabajadores de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponde a su nueva categoría.

Este cambio no puede ser de duración superior a 3 meses ininterrumpidos, debiendo la persona trabajadora, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando una persona trabajadora realice durante 3 meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario real en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascenso o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Si ocupara el puesto de trabajo de categoría superior durante 9 meses alternos en 2 años, consolidará el salario real de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

2.- Trabajos de categoría inferior. La empresa podrá destinar a la persona trabajadora a realizar servicios de categoría inferior a la que tenga reconocida en los casos precisos y siempre que no exceda de 10 días al año ni supongan menoscabo de la dignidad de la persona, conservando el salario correspondiente a su categoría.

3. Polivalencia Funcional de las Camareras/os de Pisos. Se podrá pactar en el contrato de trabajo o por acuerdo individual entre la empresa y la persona que desempeñe las funciones de camarera/o de pisos la polivalencia funcional, entendiendo por tal la regulada en el art. 22.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se asignará a la persona trabajadora al grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización

de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo

En tal sentido, los/as Camareros/as de Pisos podrán mantener las funciones de la limpieza de zonas comunes del hotel cuando se acuerda la polivalencia funcional dentro de área funcional cuarta del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería (ALEH), correspondiente al área de pisos y limpieza, entre el/la camarera/o de pisos y el auxiliar de pisos y limpieza, que deberá ser acordado entre la empresa y el/la camarera de pisos y comunicado a la Representación Legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Artículo 21. Normas de ascensos

En el caso de existir una plaza vacante la empresa estará obligada a realizar una evaluación del personal de la categoría inferior con objeto de respetar, en igualdad de condiciones, el derecho preferente del personal de la empresa para ocupar dicha vacante.

A tal efecto se valorará la formación continua en la empresa y se creará una Comisión en la que será oído el Comité de Empresa en los términos que contempla el artículo 20 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería (ALEH).

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO. VACACIONES. PERMISOS.

Artículo 22. Jornada de Trabajo. Calendario Laboral y Horario de Trabajo

La duración máxima de la jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

La jornada diaria de trabajo podrá ser continuada o partida, según convenga en cada departamento o parte de departamento.

El personal con contrato a tiempo parcial desarrollará sus turnos de trabajo siempre en turnos de jornada continuada.

Cada año las empresas y los representantes de las personas trabajadoras confeccionarán el Calendario Laboral.

En cada departamento se elaborarán los turnos semanalmente, haciendo constar el horario y días de descanso que cada persona trabajadora tenga, debiendo exponerse estos con una semana de antelación, entregando, al tiempo, copia a los representantes legales de las personas trabajadoras. Dichos turnos podrán modificarse por la empresa en supuesto de necesidades perentorias o imprevisibles, comunicándolo por escrito al trabajador/a y a sus representantes legales.

Artículo 23. Jornada Nocturna

1. Tendrán la consideración de horas nocturnas todas las realizadas a partir de las 22 horas y hasta las 6 horas de la mañana. Estas horas serán retribuidas con un 50% de incremento sobre la hora normal, salvo para las personas trabajadoras en régimen de jornada continua para los que las horas comprendidas entre las 22 y las 24 tendrán el valor de una hora normal.

2. Si se realizaran más de 4 horas de forma habitual, ya sean en régimen de jornada partida o continuada, a partir de las 22 horas la percepción de la persona trabajadora será de acuerdo con la categoría inmediata superior quedando sin efecto el incremento del 50%. En tal sentido, cuando el número de horas realizadas en el periodo nocturno sea igual o inferior a las cuatro horas habituales que convierte la jornada de la persona trabajadora en específicamente nocturna procede el abono de las horas nocturnas en los términos establecidos en el apartado primero del presente artículo.

Ahora bien, el recepcionista que realice los días libres del recepcionista de noche no tendrá la consideración de trabajador/a específicamente nocturno por la que deberá percibir las horas nocturnas entre las 24:00 y las 8:00 horas realizadas esos días con el 50 % de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Sin embargo, el personal de Servicio Técnico y *Room Service* que sustituya los periodos de descanso y vacaciones del personal nocturno de los citados departamentos percibirá el valor de las horas nocturnas realizadas en el periodo de las 24:00 a las 6:00 horas con el 50% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.829 horas.

3. Las personas trabajadoras que desempeñan trabajos fijos de noche, desde las 00:00 horas hasta las 8:00 horas de la mañana, se consideran a efectos económicos en la categoría inmediata superior de la que viene ostentando.

Artículo 24. Horas extraordinarias

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a las empresas y a libre aceptación de la persona trabajadora. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas dentro del plazo de dos meses tras su realización por períodos de descanso de idéntica duración para el momento que decida la empresa y el comité o la persona trabajadora/a.

De no poderse acudir por la empresa dentro del plazo de los citados 2 meses a la compensación horaria, serán satisfechas a valor de salario ordinario.

El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1.829 horas.

Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 al año, salvo lo dispuesto sobre las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. A efectos de cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente y al Comité de Empresa.

Artículo 25. Horas Complementarias

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida:

1. Se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente la empresa y la persona trabajadora, ya sea en el momento de la celebración

del contrato de trabajo a tiempo parcial o con posterioridad a dicho momento, debiendo formalizarse dicho pacto necesariamente por escrito.

2. El número de horas complementarias no podrán exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato y, en todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

3. En la realización de horas complementarias habrá de respetarse en todo caso los límites en materia de jornada y descanso en los artículos 34, apartados 3 y 4 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

4. En todo caso, la realización en cada momento de las horas complementarias acordadas y propuestas por la empresa serán voluntarias por parte de la persona trabajadora.

Artículo 26. Descanso diario y semanal

1. Las personas trabajadoras a tiempo completo de las empresas que estén afectadas por el régimen de jornada continuada tendrán derecho durante la misma a un descanso de 30 minutos, cuyo período será computado como jornada de trabajo.

2. En la jornada partida los turnos no serán más de dos al día y tendrán una duración máxima de 6 horas y mínima de 2. Entre los dos turnos habrá como mínimo 2 horas. El personal a tiempo completo con jornada partida tendrá, en el total de su jornada, un descanso de 15 minutos que se computará como jornada efectiva. Esta condición de trabajo no se aplicará en las empresas de restauración ni en aquellas que hayan acordado en su pacto salarial de sustitución de porcentaje un plus mensual (no por día trabajado) por jornada partida y no por aplicación del RD 1561/1995.

El personal con contrato a tiempo parcial disfrutará de un descanso diario de 15 minutos que se computará como jornada efectiva de trabajo, siempre y cuando el tiempo efectivo de trabajo sea igual o superior a 4 horas.

El empresario, en razón a las necesidades del servicio, podrá partir los 15 minutos de descanso en la fracción que estime conveniente en cada uno de los dos tramos de la jornada partida, estando obligado a informar periódicamente del cumplimiento de dicho derecho a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

3. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas. 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 los representantes legales de las personas trabajadoras el descanso mínimo entre jornadas.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

5. En los establecimientos sujetos al presente convenio colectivo el descanso semanal será de dos días consecutivos e ininterrumpidos.

En los casos de interrupción de los ciclos semanales de trabajo por circunstancias derivadas de incapacidad temporal o vacaciones, el/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute equivalente de 2 días libres por cada 5 días trabajados. De esta forma, en los 15 días siguientes a la reincorporación o en el momento que se pacte con la empresa y la Representación Legal

de los/as trabajadores/as, se compensarán con días libres o con días de trabajo, según corresponda, hasta alcanzar la proporción de 2 días libres por cada 5 trabajados.

La regla anterior no se aplicará a aquellos/as trabajadores/as que disfruten los días libres de manera fija.

Artículo 27. Vacaciones y Festivos

Las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales ininterrumpidas o la parte proporcional al tiempo trabajado. No obstante, las partes de común acuerdo pueden dividir el período de vacaciones en dos fracciones ninguna inferior a 15 días.

Dado que existen anualmente 14 días festivos no recuperables (12 de ámbito nacional y 2 de ámbito local), la persona trabajadora podrá individualmente, en el momento de establecerse el calendario de vacaciones, elegir entre las siguientes opciones:

1. Disfrute de 30 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones, de 1.361,34 euros (2022-2023), que se percibirán al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute de este.

2. Disfrute de 39 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 680,69 euros (2022-2023), que se percibirán al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute de este. Los 9 días se disfrutarán de común acuerdo entre trabajador/a y empresario/a. De no llegar a un acuerdo, los citados 9 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida.

3. Disfrute de 48 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 340,33 euros (2022-2023), que se percibirán al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute de este. Los 18 días se podrán dividir en dos turnos de 9 + 9 días de común acuerdo entre trabajador/a y empresario/a. De no llegar a un acuerdo, los citados 18 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida.

En los casos anteriores, la persona trabajadora no sufrirá ningún tipo de descuento en el disfrute de las vacaciones y festivos acumulados, o en la percepción de la bolsa de vacaciones, por que alguno de los festivos del año haya coincidido con días de descanso, vacaciones, permisos, enfermedad, etc.

El cobro de la bolsa de vacaciones, según las modalidades descritas anteriormente, sólo será aplicable a aquellas personas trabajadoras que por motivo de su función trabajen en festivos. No será, por tanto, de aplicación a aquellas personas trabajadoras que disfrutan de los días festivos cuando éstos ocurren.

Cuando un trabajador/a que no acumule los festivos a las vacaciones le coincidan en el periodo vacacional una de las referidas, se ampliarán en un día sus vacaciones anuales. Si coincidieran más de un día festivo, la ampliación será la proporcional que corresponda.

Asimismo, cuando alguno de los días festivos cayera dentro del descanso semanal, la persona trabajadora tendrá derecho a descansar ese día festivo en la fecha que designen de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora.

El citado personal disfrutará sus vacaciones de manera ininterrumpida.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se corresponde con los 14 días cuando al trabajador/a le corresponda una vacación anual completa, por lo que aquellas personas trabajadoras que tuvieran un periodo inferior de vacaciones por causa de su reciente ingreso en la empresa o cualquier otra circunstancia, la bolsa se percibirá, en los mismos supuestos que los contemplados en el párrafo primero de este artículo, a prorrata del tiempo efectivo de vacaciones que le corresponda.

Llegada la extinción del contrato, la liquidación de salarios devengados y no percibidos comprenderá no sólo la parte proporcional de los 30 días de vacaciones no disfrutadas sino, igualmente de forma proporcional, la que corresponda de la bolsa de vacaciones.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán la bolsa de vacaciones proporcionalmente a la jornada establecida en su contrato de trabajo.

Finalizada la relación laboral, la liquidación de las vacaciones deberá hacerse sobre el salario real, entendiendo por este la totalidad de los conceptos salariales que percibe la persona trabajadora y expresamente se hace constar que será la media aritmética de la base de cotización de la persona trabajadora en los 12 meses anteriores o del tiempo que llevase en la empresa, excluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones, horas extraordinarias y cotizaciones por plus de transporte, calzado, manutención, limpieza de uniforme, desgaste de útiles y herramientas y quebranto de moneda.

Antes de fin de año y dentro de los dos últimos meses del año anterior al que se trate se elaborará en cada centro de trabajo un calendario de vacaciones.

Los cupos se establecerán en negociación conjunta con las personas trabajadoras, Comité de Empresa o delegados de personal, adjudicándose dichos turnos a las personas trabajadoras por sorteo.

El plan de vacaciones resultante se entregará, dentro de los 15 días siguientes a su configuración, a los representantes legales de las personas trabajadoras**.**

Las vacaciones de las personas trabajadoras eventuales con contrato inferior a 12 meses no se incluirán en el calendario de vacaciones y se fijarán con una antelación mínima de 7 días al inicio de su disfrute.

El empresario y la representación unitaria pueden, de mutuo acuerdo, pactar para establecer un periodo de 44 días (vacaciones y festivos) que se divida en dos periodos de 22 días cada uno, en cuyo caso deberán abonar, además, como bolsa de vacaciones la cantidad de 680,68 euros para 2022-2023, que se pagará por mitades al inicio de cada uno de los periodos de vacaciones.

Las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a las personas trabajadoras el parte correspondiente que determina el periodo de vacaciones antes del inicio de estas. Asimismo, las personas trabajadoras estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

La relación entre el período de vacaciones y la incapacidad temporal se regirá por lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas estarán obligadas a certificar a cada trabajador/a en los últimos 15 días de cada año las vacaciones o festivos que pudieran adeudársele por imposibilidad manifiesta de su disfrute por circunstancias de la producción. Enviará copia de la certificación a la representación unitaria de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 28. Permisos

Las personas trabajadoras de las empresas afectadas por este Convenio tendrán derecho a permisos retribuidos en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

1) Por matrimonio de la persona trabajadora: 15 días.

2) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente acreditado, padres, hijos y hermanos: 3 días.

3) Por fallecimiento de padres políticos, hijos y hermanos políticos y abuelos: 2 días.

4) Por matrimonio de un hijo: 2 días.

5) Por matrimonio de un hermano de la persona trabajadora: 1 día.

6) Por enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización, con independencia del alta hospitalaria, del cónyuge o conviviente acreditado, hijos y padres: 4 días.

7) Por enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización, con independencia del alta hospitalaria, de los familiares del punto 3º y hermanos: 2 días.

8) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

9) Quienes se encuentren en la situación del disfrute del período de lactancia podrán elegir entre la disminución de la jornada (art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores) y la acumulación de las horas de lactancia.

En este caso, los criterios serán los siguientes:

- El periodo de acumulación empezará a contar desde el término del descanso por maternidad o desde el término de las vacaciones que, de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora/a, se hayan acumulado al periodo de maternidad.

- La acumulación será de 14 días, pudiéndola disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

10) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, quedando la persona trabajadora obligada a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

11) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Los permisos establecidos en los apartados 2,3,6 y 7 del presente artículo se disfrutarán por la persona trabajadora tantas veces al año como las situaciones de enfermedad que genera dicho derecho, disfrutándose a partir del primer día laborable de la persona trabajadora desde el hecho causante, sin absorber en ningún caso el descanso semanal o vacaciones de la persona trabajadora en su disfrute.

En las circunstancias señaladas en todos los apartados anteriores, excepto el primero de ellos, el número de días de licencia se incrementarán en 2 si los hechos tienen lugar fuera de la isla.

En todo caso, todas estas licencias deberán ser justificadas por la persona trabajadora mediante la presentación de certificaciones pertinentes a requerimientos de la empresa.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 29. Excedencias

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a una excedencia voluntaria cuando lleven trabajando en la empresa un mínimo de un año. La excedencia no podrá ser superior a 3 años, causando baja definitivamente en la empresa el excedente que no solicite el reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento si la excedencia es superior a un año y 15 días si es igual o inferior a ese plazo. Al término de la excedencia la persona trabajadora ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo, entendiéndose por ello que la plaza de un/a trabajador/a en tal situación no podrá ser amortizada por la empresa. La excedencia deberá ser solicitada con una antelación de 30 días.

El contratado para sustituir al excedente cesará al reingreso de este. De no producirse ese reingreso, por baja definitiva del excedente en la empresa, el sustituto pasará a ser fijo.

Para estas excedencias regirán las condiciones siguientes:

1ª. Durante el período de excedencia, no se acumulará antigüedad en la empresa.

2ª. Los primeros y segundos jefes, y toda vez que se trata de categorías especialmente cualificadas y conocedoras de los protocolos operativos de la empresa, datos de especial confidencialidad, sus sistemas funcionales, financieros y similares, no podrán hacer uso, con la reserva de puesto de trabajo establecida en el presente Convenio, de la excedencia para desarrollar trabajos por cuenta ajena dentro de su área funcional establecida en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería en el ámbito insular, manteniendo únicamente los derechos previstos para la excedencia voluntaria en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores .

3ª. Con carácter excepcional y agotado el primer período de excedencia no podrá solicitarse una segunda excedencia hasta transcurridos cuatro años desde la anterior.

4ª. La concesión de la excedencia podrá denegarse si ya lo estuviera disfrutando al menos el 5% de la plantilla de la empresa.

2. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a excedencia voluntaria en los casos de enfermedad de padre, cónyuge, hijos o personas legalmente a su cargo, en los términos del art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta excedencia no limita la efectividad de la descrita en el apartado anterior.

Excedencias especiales Las personas trabajadoras tendrán derecho a las excedencias que se citan en el artículo 46, apartado 1 y 4 y artículo 48 en su apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores y en concordancia con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, teniendo en cuenta que las responsabilidades sindicales se estructuran a nivel insular o superior y los cargos públicos se concretan en ayuntamientos, cabildos, órganos autonómicos y parlamentos. Todo ello independientemente de lo que sobre excedencias expresa el presente Convenio.

Artículo 30. Incapacidad Temporal

1. En los casos de enfermedad y cuando la persona trabajadora llevase un mínimo de 180 días en el último año prestando sus servicios en la empresa, ésta abonará durante los primeros 15 días y complementará luego las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real, siempre que no sea sustituido por otro trabajador/a.

Si la persona trabajadora fuera sustituida no percibirá el complemento durante los primeros 30 días de su incapacidad, dejando de percibirlo en el momento exacto, dentro de los citados primeros 30 días en que efectivamente sea sustituida. La sustitución se realizará por la modalidad contractual de contrato de interinidad (RD 2720/1998).

El descuento que se establece en base a dicha sustitución debe producirse en relación a la percepción que le corresponda en el momento de tal sustitución de las prestaciones de la Seguridad Social, garantizando la empresa el 100% de la base de cotización de la persona trabajadora durante los tres primeros días, y percibiendo del cuarto al trigésimo día de incapacidad; el 60% del cuarto al vigésimo primero; y el 75% del vigésimo segundo al trigésimo día. En cualquier caso, la persona trabajadora mantiene el complemento hasta el 100% de su salario real a partir del trigésimo primer día de incapacidad.

Se entiende por base de cotización la totalidad de los conceptos salariales que percibe la persona trabajadora, incluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias y expresamente se pacta que será la media aritmética de la base de cotización de la persona trabajadora en los 12 meses anteriores al hecho causante, o del tiempo que llevase en la empresa en el caso de que su antigüedad fuera inferior al citado período, salvo el plus de transporte, calzado, manutención, limpieza de uniforme, desgaste de útiles y herramientas y quebranto de moneda.

No procederá el abono del complemento de enfermedad en las pagas extraordinarias, por cuanto la garantía del 100% del salario real definido en este artículo incluye como parte del salario real el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias. No obstante, aquellas empresas que no acrediten el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias durante el período de Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo deberán garantizar el abono de las gratificaciones extraordinarias en los meses de mayo y diciembre.

2. En caso de accidente de trabajo, con independencia de su antigüedad y sea o no sustituida la persona trabajadora, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social,

hasta alcanzar el 100% de la base de cotización en los términos descritos, del mes anterior al hecho causante.

Igualmente, en los casos de IT derivadas de contingencias comunes que requieran hospitalización por un período superior a 24 horas, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base de cotización en los términos descritos, del mes anterior al hecho causante. La duración máxima del complemento reseñado en los párrafos anteriores será 12 meses.

Artículo 31. Licencias por nacimiento

A) Maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas por cada hijo a partir del segundo en casos de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

Al período posnatal podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto, así como las vacaciones que le correspondan.

Los efectos económicos serán los determinados por las prestaciones de la Seguridad Social y su pago directo por parte de la Seguridad Social.

B) Paternidad

La duración del permiso por paternidad tendrá igualmente una duración de 16 semanas. Al período de paternidad podrán sumarse las vacaciones que le correspondan.

Los efectos económicos serán los determinados por las prestaciones de la Seguridad Social y su pago directo por parte de la Seguridad Social.

C) Excedencia por cuidado de los hijos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, siendo computable este período a los efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo rigiéndose este apartado por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

D) Premio de natalidad

Las empresas abonarán de una sola vez en concepto de natalidad la cantidad de 85,50 euros para el primer año de vigencia del presente Convenio, con la revisión económica establecida para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, que se harán efectivas después del parto.

Esta cantidad se abonará tanto al padre como a la madre, salvo que ambos trabajen en la misma empresa.

CAPÍTULO VI. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 32. Salario bruto garantizado

1. Los salarios brutos garantizados de las personas trabajadoras serán los que se señalan en las tablas que figuran en el Anexo I, estimándose que estas cantidades corresponden una parte a los sueldos fijos o iniciales y la otra al porcentaje de servicios (tronco), que por su categoría corresponda. Si la suma de estos conceptos superara la cifra que la referida tabla de salarios brutos garantizados señala para la categoría que correspondiera, la diferencia quedará a favor de la persona trabajadora, mientras que, si no llegase, la empresa abonaría la diferencia hasta completar la cifra bruta de las tablas, en concepto de ajuste salarial del Convenio.

2. Se mantendrá el sistema retributivo fijado en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería de distribución del porcentaje de servicios. Las partes mantienen expresamente la vigencia de los preceptos de la derogada Ordenanza Laboral de Hostelería, referidos al cálculo para la obtención, distribución, control de la facturación y pago del porcentaje que se dan aquí por reproducidos, y siempre sin perjuicio de aplicar a dichos criterios de distribución entre el personal del porcentaje de servicios los mismos factores correctores establecidos en el segundo párrafo del apartado tercero del presente artículo.

3. Se faculta a los comités de empresa o delegados de personal para llegar a acuerdos con sus empresas estableciendo pactos salariales que sustituyan dicha aplicación.

Los pactos salariales se negociarán teniendo en cuenta la cualificación, la formación profesional y las condiciones de trabajo de turnicidad y nocturnidad de las categorías profesionales establecidas en el Anexo 1 del vigente Convenio, en concordancia con las funciones que para estas establece el vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, (ALEH), manteniendo el principio consolidado del mismo salario para trabajadores y trabajadoras de la misma Categoría Profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, antigüedad en la empresa o modalidad de contratación.

4.- Los Pactos Salariales firmados y vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio adaptarán los Grupos Salariales a los establecidos en su Anexo II, en referencia a las Áreas Funcionales y Grupos Profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, en relación a los criterios establecidos en su negociación por el presente Convenio de Hostelería.

En dicha negociación las partes negociarán la revisión económica de los conceptos establecidos en el pacto salarial que, en el caso de no finalizar antes del 31 de diciembre de 2022, quedarán prorrogados por la misma vigencia del presente convenio con la misma revisión económica que la establecida durante sus cuatro años de vigencia.

Comisión Permanente Negociación del Convenio: Se establece una comisión de negociación permanente del Convenio durante su vigencia que tiene por objeto la revisión de la aplicación del porcentaje de servicios previsto en el presente artículo y del sistema de negociación de los pactos salariales sustitutorios con la finalidad de establecer un sistema de tablas salariales que unifique las condiciones retributivas en el ámbito sectorial sin remisión a la negociación de los acuerdos salariales en el ámbito de empresa o centro de trabajo.

Artículo 33. Período retributivo. Anticipos

1. El empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Las percepciones salariales se liquidarán y pagarán puntualmente dentro de los 5 primeros días de cada mes y las liquidaciones y finiquitos en el plazo máximo de 10 días a contar desde la finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador/a.

2. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90% del importe del salario que éste perciba mensualmente.

Artículo 34. Pagas extraordinarias

Las gratificaciones de Navidad y del 1 de mayo se fijan cada una de ellas en la cuantía equivalente a una mensualidad de los salarios garantizados que figuran como anexo número I más el Complemento Personal (cantidad consolidada por la persona trabajadora por la desaparecida antigüedad) y se cobrarán el 21 de diciembre y entre el 1 y 15 de mayo, respectivamente. Las empresas y las personas trabajadoras podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias durante las 12 mensualidades.

Para que surta efectos esta opción, el acuerdo deberá ser tomado por el Comité de Empresa o delegado de personal o por la mayoría de las personas trabajadoras si no existiese tal representación. 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 de devengo, el devengo de las pagas será del 1 de mayo al 30 de abril, en la paga de mayo; y del 1 de enero al 31 de diciembre, en la paga de Navidad.

Artículo 35. Complementos extrasalariales

1. Plus de Transporte

En concepto de plus de transporte, las personas trabajadoras percibirán 831,78 euros anuales para 2022-2023, que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año, (62,64 euros mensuales).

Este se configura con carácter de no absorbible ni compensable respecto de cualquier otro concepto retributivo, no abonándose con las gratificaciones extraordinarias.

Las cuantías establecidas en concepto de plus de transporte en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas por cuanto, cuando las partes en las negociaciones de los pactos salariales de empresa en concordancia con los artículos 9 y 32 del presente Convenio, entiendan que dicho importe es insuficiente para sufragar los gastos de transporte del personal.

Se establece para el personal con turno partido un plus de transporte adicional al establecido en el presente Convenio o en el ámbito del pacto salarial de su empresa de 1,50 euros por cada día en que su jornada de trabajo se realice en turno partido.

2. Desgastes de útiles y herramientas

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras los útiles y herramientas precisos para el desarrollo de su trabajo. Si algún trabajador/a quisiera aportar los de su propiedad, deberá obtener un permiso escrito de la empresa y, en tal caso, se le abonará la cantidad de 7,56 euros mensuales (2022-2023), en concepto de desgaste de estos.

No se podrá obligar, en ningún caso, a ningún trabajador/a de la empresa a aportar los útiles y herramientas.

3. Ropa y uniforme de trabajo

1. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa de trabajo que le sea exigida o, en caso contrario, a su compensación en metálico. No será a cargo del empresario el pago de la ropa que no le sea exigida al trabajador/a para desempeñar su trabajo.

La empresa abonará en concepto de complemento de calzado una compensación económica 175,93 euros anuales (14,66 euros mensuales) para el año 2022–2023.

En tal caso, la persona trabajadora vendrá obligada a ponerse en su trabajo el calzado designado por el empresario/a o determinado por el Servicio de Prevención. Se establece la obligatoriedad del abono del complemento de calzado.

El empresario/a no entregará el calzado y la persona trabajadora vendrá obligada a utilizar el designado por el empresario en cuanto a uniformidad o determinado por el servicio de prevención en cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral. En el caso de que el coste del calzado determinado por el servicio de prevención supere el importe anual abonado en concepto de calzado, la diferencia será abonada por parte de la empresa al tratarse de una parte de los Equipos de Protección Individual establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa abonará al personal una compensación económica de 175,93 euros anuales (14,66 euros mensuales) para el año 2022–2023 para la conservación y limpieza del uniforme y ropa de trabajo facilitada por la empresa. Será por cuenta de la persona trabajadora la conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitados por la empresa, exceptuando las partes de este que requieran limpieza en seco, que correrá a cargo de la empresa. Igualmente, la persona trabajadora sólo podrá utilizar el uniforme de trabajo en las instalaciones de la empresa, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de ella.

No obstante lo anterior, el personal de cocina o el personal alojado en el hotel podrá optar entre mantener el derecho a que la empresa le lave el uniforme o percibir la compensación económica.

2. Aquellas empresas que hayan establecido en sus pactos salariales un abono por calzado o lavado de ropa absorberán las cantidades fijadas en dicho pacto por este concepto.

3. La calidad y el diseño del uniforme será negociado entre la Representación Legal de las personas trabajadoras y el empresario/a; en caso de desacuerdo, se estará a lo que dictamine la Autoridad de Turismo competente.

4. El personal con contrato a tiempo parcial percibirá en su integridad los complementos extrasalariales establecidos en el presente Convenio y no de forma proporcional a la jornada establecida en su contrato dado la naturaleza de estos.

Los complementos extrasalariales de transporte, desgaste de herramientas, calzado y lavado de ropa no se abonarán en los casos de Incapacidad temporal al no formar parte del salario real de la persona trabajadora.

Artículo 36. Antigüedad y Promoción Económica

Las partes acuerdan suprimir el histórico complemento salarial de antigüedad, tanto en la naturaleza como en su cuantía. Excepcionalmente, las personas trabajadoras incluidas en este Convenio verán congelada su antigüedad en el vencimiento siguiente al tramo que disfrutaban a 1 de enero de 1995. En adelante, las personas trabajadoras que tenían derecho a percibir el complemento de antigüedad lo seguirán disfrutando con el nombre de "complemento personal" y con el carácter de personal y no absorbible.

La cuantía a que tienen derecho las personas trabajadoras en calidad de "complemento personal" y en razón a la antigüedad que acrediten conforme al párrafo anterior, será para 2022-2023 la que figura en las tablas anexas denominadas "tablas de antigüedad año 2022", que tendrán para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio la revisión económica establecida en su artículo 7.

Si una persona trabajadora es promocionada en su empresa y adquiere otra categoría o grupo profesional superior, el complemento personal deberá ser abonado conforme a la cuantía que le corresponda en su nueva categoría profesional.

Con fundamento a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un régimen de promoción económica consistente en una retribución de naturaleza salarial y por una sola vez que premia la vinculación a la empresa de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio y que al cesar reúnan los requisitos y condiciones previstas en el presente artículo. A la persona trabajadora que cause baja en la empresa por cese voluntario o por cualquier otra causa, a excepción de despido declarado procedente o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades, se le abonará el importe del premio de vinculación según la siguiente escala:

Entre 16 y 18 años de antigüedad: 3 mensualidades de salario real
Entre 19 y 21 años de antigüedad: 4 mensualidades de salario real.
Entre 22 y 24 años de antigüedad: 5 mensualidades de salario real.
A partir de 25 años de antigüedad: 6 mensualidades de salario real.

Esta retribución se calculará sobre el salario real que perciba la persona trabajadora en el momento del cese.

En el caso de que un/a trabajador/a accediera a la jubilación parcial percibirá el Premio de Permanencia de dos veces de forma proporcional, el 75% sobre el salario real en el inicio de la jubilación parcial, y el 25% en el momento de pasar a la jubilación definitiva, y por ello baja en la empresa.

De común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se podrá pactar la forma en que se lleve a cabo la retribución de este premio.

Artículo 37. Galas de Navidad, fin de año y Reyes

El día 24 de diciembre todas las personas trabajadoras, a excepción de las que estén afectadas por los servicios de conserjería, pisos, vigilantes de noche y servicios técnicos, terminarán su trabajo, como máximo, a las 22:00 horas.

El personal de la plantilla no estará obligado a la ampliación de su jornada laboral en la realización de las Galas de Navidad, Fin de Año y Reyes. Las empresas designarán, bien directamente bien mediante el *planning* de la Gala, a las personas trabajadoras que en cada una de estas fechas deban prestar el servicio, pudiendo rotarse individualmente para cada Gala y renunciar a dos de ellas, si así lo estima la persona trabajadora, en caso de ser designada para las tres. La persona trabajadora percibirá por cada Gala la cantidad de 173,63 euros para el año 2022-2023.

La empresa abonará el concepto de Gala los días 25 y 31 de diciembre y 6 de enero cuando se modifique el sistema habitual de servicio al cliente o se produzca la modificación del horario o descanso semanal para la celebración de las Galas.

En caso de que proceda el abono de las Galas, percibirá dicho concepto económico el personal que preste servicios para las referidas cenas en los departamentos de bares, restaurante y cocina, así como personal de limpieza de guardia y servicio técnico de guardia personal adscrito a la Gala.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PLANIFICACION FAMILIAR. ACOSO MORAL Y SEXUAL

Artículo 38º. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

En todas las empresas se deberá elegir en los términos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los Comités de Salud Laboral, que serán los responsables de la vigilancia y seguimiento del cumplimiento de todo lo dispuesto en las leyes vigentes sobre Seguridad e Higiene y Salud Laboral en el trabajo, tanto por parte de empresarios como por parte de las personas trabajadoras. Se cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas; los alojamientos del personal serán confortables y ventilados.

Se constituye por el presente Convenio la Comisión Provincial de Salud Laboral en Hostelería, que estará integrada por 10 miembros, de forma paritaria, 5 de la representación patronal y 5 de la representación sindical, que se reunirá trimestralmente con objeto de coordinar el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral y atender las diferentes denuncias que en dicha materia se presenten a dicha Comisión por los delegados de Prevención de las diferentes empresas del sector. Los integrantes sindicales en dicha Comisión serán los designados por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 45.

Al amparo del presente artículo, del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 35. 4 de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales se constituye la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral que asume todas las facultades y

competencias que los artículos 36 y 39 de la citada Ley señala para los/as delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Los miembros de esta Comisión Sectorial deberán promover, junto a la patronal y la administración campañas de seguridad y salud laboral y medio ambiente.

La Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral es un órgano colegiado, no existiendo, por tanto, competencias individualizadas a favor de algunos de sus miembros y los acuerdos adoptados habrán de ser objeto de consenso y el cumplimiento de estos recogidos en actas serán asumidos por ambas partes y las Asociaciones Patronales instarán a su cumplimiento en todas las empresas del sector afectadas por el Convenio, y de igual manera las Centrales Sindicales entre sus afiliados y entre las personas trabajadoras.

Con el fin de desarrollar sus funciones y atender en todos aquellos casos y asuntos que sobre salud laboral y medioambiente puedan surgir en el sector, esta comisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes. El orden del día se fijará por ambas partes, comunicándose la convocatoria a todos los miembros de la comisión con una antelación de 48 horas.

La Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral podrá reunirse asimismo con carácter extraordinario cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Accidentes o daños graves.
- Incidentes con riesgos graves.
- Incumplimiento grave de la LPRL por parte de las empresas del sector.
- Sanciones por incumplimientos tanto de salud laboral como de medioambiente.
- Denuncias por problemas de salud o medioambientales.
- A instancias de dos o más empresas del sector.
- Cuando dos o más comités de empresa lo requieran.

Los miembros de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral en su condición de delegados sectoriales en los términos previstos en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales podrán acceder libremente a las empresas del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo para comprobar el cumplimiento y desarrollo de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando ostenten la responsabilidad sindical prevista en el artículo 9.1.C de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, debiendo poner en conocimiento de la autoridad laboral cualquier impedimento empresarial al acceso a la empresa o al desarrollo de sus funciones.

Para el correcto desarrollo del trabajo de esta Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral se dotará a la misma de los recursos materiales y económicos necesarios.

Las partes firmantes del presente Convenio y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral constituida en el presente artículo se comprometen, antes de formular cualquier denuncia o reclamación, a plantearla previamente ante el plenario de la Comisión a fin de que pueda resolverse en el seno de esta.

En la Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral, las partes negociarán los criterios y programas que han de aplicarse en los planes de prevención empresariales acerca de los ritmos de trabajo adecuados para el personal de pisos en relación con el rendimiento y la salud laboral.

Los Planes de Prevención empresariales deben incluir la Evaluación Ergonómica y de Cargas de Trabajo que realizan las Camareras de Pisos en su jornada en cada empresa, así como la evaluación de los factores que rodean su trabajo diario con objeto de poseer un plan de prevención de riesgos eficaz y protector de la salud laboral, así como una medición de tiempos de trabajo en la realización de los trabajos encomendados en los controles diarios y en especial en la limpieza de las diferentes habitaciones y tipos de limpieza, (clientes, repasos, salidas, camas extras, etc.), en los términos que, en cada empresa, se consensuen en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud Laboral y con presencia de los/as delegados/as de Prevención de Riesgos Laborales.

En tal sentido, y una vez efectuado el Plan de Prevención de Riesgos con la Evaluación de Riesgos de las condiciones de trabajo de las Camareras/os de Pisos, y la medición de tiempos, en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada empresa, las partes negociarán un Acuerdo de Regulación del Trabajo Diario de las Camareras de Pisos que determine una carga de trabajo que no ponga en riesgo la Seguridad y la Salud Laboral de los/as Camareros/as de Pisos.

Los delegados/as de Prevención, con fundamento en las competencias y facultades recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, serán informados periódicamente, y con conocimiento expreso de los partes de trabajo, acerca de las condiciones de trabajo de las Camareras/os de Pisos, todo ello en el marco del Plan de Prevención y para realizar su oportuno seguimiento y cumplimiento.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral en cada empresa analizará trimestralmente la distribución de la carga de trabajo de las Camareras/os de Pisos con vista a que esta se ajuste al Plan de Prevención.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral establecida por el presente Convenio se remite en todo lo no regulado en el presente artículo, al capítulo XI del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería de 6 de mayo de 2015, (B.O.E. 22/05/2015), relativo a la Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

Servicio de Prevención Mancomunado. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y en los siguientes supuestos:

1) Entre aquellas empresas de restauración que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

2) Podrá acordarse igualmente la constitución de servicios de prevención mancomunado entre aquellas empresas, siempre y cuando desarrollen su actividad en el ámbito territorial de aplicación del presente convenio colectivo.

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.

1.- El Servicio de Prevención Mancomunado deberá asumir como mínimo dos de las especialidades preventivas pudiendo subcontratar el resto con aquel servicio de prevención ajeno que se acuerde en la Comisión de Seguridad y Salud establecida en el convenio.

2.- Las especialidades que se prevé asumir son las siguientes: Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

3.- 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 y se contrata otro servicio de prevención externo.

4.-Los recursos mínimos para la actividad preventiva por especialidad deben 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 número de trabajadores/as.

- 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:

1) Hasta 1.000 trabajadores, 2 Unidades Básicas Sanitaria (UBS).

2) A partir de 1.000 trabajadores, se utilizará el criterio horas/trabajador/año.

B) Recursos para el resto de las actividades preventivas:

Con respecto al resto de recursos humanos por especialidad: hasta 500 trabajadores/as un técnico de nivel superior de cada especialidad preventiva de la siguiente manera:

1 Técnico Superior en Seguridad Laboral
1 Técnico Superior en Higiene Industrial
1 Técnico Superior en Ergonomía

1 Técnico Superior en Psicosociología Aplicada (con Titulación de Licenciado/a en Psicología).

Teniendo siempre en cuenta que una misma persona no puede asumir más de una especialidad preventiva.

A partir de 500 trabajadores/as y hasta 2.000 trabajadores/as: dos técnicos superiores de cada especialidad, tal y como se indica anteriormente.

El Servicio de Prevención se podría complementar con técnicos de nivel intermedio por cada 1.000 trabajadores/as.

5) Se prestará asesoramiento y apoyo en lo relacionado con lo siguiente:

- 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 y de enfermedades profesionales).
- 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 Psicosociología Aplicada.
- Planificar las medidas de emergencias.

Artículo 39. Comisión Paritaria sobre Prevención del Acoso y para la Igualdad de Oportunidades

Las partes firmantes del presente Convenio constituyen la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación, integrada por 10 miembros de forma paritaria, 5 de la representación patronal y 5 de la representación sindical, en los términos previstos en el artículo 44 del presente Convenio.

La Comisión de Igualdad asume como propios los acuerdos alcanzados en el capítulo 10 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería de 6 de mayo de 2015, (BOE 21/05/2015), en materia de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como en lo establecido en su Anexo III en cuanto a la conducta en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Las partes se obligan a que en las relaciones laborales se mantenga el principio de igualdad de trato y oportunidades, incluidas acciones positivas, en los ámbitos de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribución (misma retribución entre hombres y mujeres por la prestación de un trabajo de igual valor, art. 28 ET), así como para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por otra parte, se recomienda a las empresas de más de 200 trabajadores un plan de igualdad, conforme a lo establecido en los art. 47 a 51 del V ALEH.

El reglamento de esta comisión paritaria será el siguiente:

1º. Composición de la Comisión de Igualdad Estatal del sector de Hostelería

La Comisión de Igualdad para el sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife tendrá idéntica composición que la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería, designada proporcionalmente en base a su representación por los sindicatos firmantes del presente Convenio.

2º. Domicilio de la Comisión de Igualdad

El domicilio de la Comisión de Igualdad es el mismo de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería, en cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Convenio. Las partes acuerdan establecer la secretaría de la comisión en el domicilio de Ashotel, Rambla de Santa Cruz 147, 1º, Santa Cruz de Tenerife.

3º. Presidencia y Secretaría de la Comisión de Igualdad

El mandato de la Presidencia y Secretaría coincidirá con el año natural, renovándose cada año de manera que si la Presidencia es ostentada por representante sindical, la Secretaría la ocupará representante empresarial, y viceversa.

El criterio y la asignación coincidirán con el de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

4º. Convocatoria de las Sesiones de la Comisión de Igualdad

Con carácter ordinario se celebrará una reunión trimestral.

Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, cuatro de los miembros de la Comisión. La sesión en este caso se celebrará en el término de 15 días hábiles.

5º. Desarrollo de las Sesiones de la Comisión de Igualdad

De las reuniones celebradas se levantará la correspondiente acta, en la que se harán constar los acuerdos adoptados y en su caso las posiciones de las partes.

En caso de imposibilidad de asistencia a las sesiones, los miembros de la Comisión podrán ser representados por otro miembro de esta, mediante escrito a la Presidencia.

Igualmente podrá ser sustituido por otra persona que sea miembro de la Comisión Paritaria del presente Convenio de su propia organización.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de sus miembros, debiendo ser ratificados por la Comisión Paritaria del ALEH, adquiriendo efecto y validez cuando se produzca dicha ratificación.

Los miembros de la Comisión de Igualdad, así como las asesoras y los asesores que intervengan, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos presentados por las partes. En todo caso, ningún tipo de documento presentado por las partes a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6º. Funciones de la Comisión de Igualdad

Son funciones de la Comisión de Igualdad asumir y ejercer específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del presente Convenio sobre materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Realizar el seguimiento de la aplicación sobre medidas de igualdad previstas en el presente Convenio, así como de los planes de igualdad en las empresas del sector de Hostelería. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de las empresas respecto a los planes de igualdad. Anualmente se realizará una memoria en la que se recoja el balance de este seguimiento.
- Realizar el seguimiento de la negociación y aplicación de los planes de igualdad en las empresas. A tal efecto se podrá recabar copia del plan de igualdad de cada empresa, así como información de su aplicación.
- Informar sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como sobre elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad, a las empresas y representaciones legales de las personas trabajadoras que lo soliciten a través de alguna de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio.
- Elaborar estudios sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.
- Proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora en el contenido del presente Convenio.

- Recabar de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente en las pequeñas y medianas empresas del sector de Hostelería.

- Informar y divulgar al sector cuantas iniciativas y medidas se adopten al efecto en el seno de la presente Comisión de Igualdad, así como organizar jornadas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de Hostelería cuando se crea necesario por esta Comisión, recabando para tal fin subvenciones de los poderes públicos.

- En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto, se podrá acudir a esta Comisión de Igualdad, al objeto de propiciar su mediación. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución de conflictos ante el Tribunal Laboral Canario o los servicios de ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias competentes en estas materias.

7º. Adaptación y modificación del Reglamento

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las representaciones empresariales y sindicales componentes de la Comisión de Igualdad y mediante el acuerdo unánime de estas.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO

Artículo 40. Formación Profesional

Las partes constituyen una Comisión Paritaria de Control y Fomento de la Formación Profesional y Ocupacional de 10 miembros. Los integrantes por la parte sindical son los representantes designados conforme al artículo 44, contando con la incorporación de asesores cuando las partes lo consideren oportuno. Igualmente, y en caso de ausencia de alguno de los miembros de la Comisión, se podrá delegar en cualquiera de los asistentes miembros de la Comisión para el cumplimiento de las funciones y objetivos regulados en el Acuerdo Laboral de Ámbito estatal de Hostelería y para el cumplimiento y desarrollo de lo establecido en materia de Formación Profesional en el artículo 2 de la Ley 3/2012 y disposiciones que la desarrollen.

La Comisión Paritaria de Formación se reunirá al menos una vez al semestre, aunque podrá convocarse extraordinariamente las veces que sean necesarias y contará con un presidente y un secretario que serán nombrados en el seno de la Comisión, garantizándose que cada uno de los cargos recaiga en una de las partes, empresarial y sindical. Asimismo, estos cargos serán rotativos anualmente entre las organizaciones firmantes del presente Convenio.

Las decisiones en el seno de la Comisión se adoptarán por unanimidad.

Las partes convienen el siguiente Reglamento para el funcionamiento de la Comisión Paritaria de seguimiento de la Formación Continua.

-Normas de Funcionamiento y Régimen Interno:

- Primera: esta Comisión Paritaria de la Formación Profesional se constituye por el interés entre la parte empresarial y sindical de los planes de formación subvencionados que se impartan en la provincia de Santa Cruz de Tenerife al objeto de formar a trabajadores en el sector de Hostelería.

Serán principios a tener en cuenta por esta Comisión al tiempo que desarrollar la actividad que justifica su constitución los siguientes:

  - Información de las acciones y actividades a realizar
  - Seguimiento del desarrollo de las actividades.

- Segunda: esta Comisión Paritaria de Seguimiento de la Formación Profesional velará por que las acciones formativas proporcionen a las personas trabajadoras participantes un mayor nivel de cualificación profesional, y ello al objeto de promover su desarrollo profesional y personal, a la vez que para contribuir a la mejora de la competitividad de la empresa de la que forma parte.

A la finalización de cada plan de formación se deberá aportar a la Comisión un informe comprensivo que refleje el alcance de la formación impartida.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de formación con el objeto de fomentar el estudio y seguimiento de la formación profesional. Los miembros de esta Comisión en representación de las personas trabajadoras han de ser necesariamente los integrantes del Comité de Empresa y los delegados de Personal.

A los cursos de formación profesional puestos en funcionamiento, de acuerdo la representación unitaria con la empresa, la asistencia será obligatoria, corriendo a cargo de la empresa las horas empleadas en los mismos, si éstas coinciden con la jornada de trabajo de la persona trabajadora y a cargo de la persona trabajadora en un 50% y en otro 50% a cargo de la empresa en reducción de jornada cuando los cursos se realicen fuera del horario de trabajo. Cuando no coincidan con las jornadas, la asistencia a cursos de formación será opcional de la persona trabajadora.

No obstante, cuando la persona trabajadora realice cursos de formación de forma voluntaria no será de aplicación lo expuesto en el párrafo anterior.

En relación a los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras se estará a lo establecido legal o convencionalmente.

En concepto de ayuda a la formación, y con el fin de alcanzar una mejor calidad mediante el desarrollo de la formación profesional, se establece una Ayuda de Formación de carácter extrasalarial por asistencia a cursos de formación de 80 o más horas y de contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo. La citada ayuda se establece en 120 euros y se abonará al final del curso y previa justificación de la asistencia.

Las personas trabajadoras por la aplicación del presente Convenio tendrán derecho a un permiso anual de formación para cursos vinculados a su puesto de trabajo que se fijarán de

mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en los términos previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual forma, y tal como recoge el citado artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a elegir turno de trabajo cuando está instaurado el trabajo a turnos en su departamento, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos de formación profesional.

La empresa estará obligada a comunicar a la Representación Legal de las personas trabajadoras los datos del personal que se encuentra realizando prácticas en el centro de trabajo, indicando el tipo de prácticas a realizar y la escuela de formación de procedencia.

Artículo 41.- Observatorio por el Empleo, la Calidad y la Competitividad. Prejubilación del Colectivo de Camareras/os de Pisos

Las partes constituyen el Observatorio por el Empleo, la Calidad y la Competitividad en el sector de la Hostelería, que estará integrado por 10 miembros de forma paritaria, siendo los 5 integrantes por la parte sindical designados proporcionalmente en base a su representación por los sindicatos firmantes del presente Convenio.

El citado Observatorio se reunirá trimestralmente para analizar la evolución del empleo y la competitividad de las empresas analizando los diferentes indicadores publicados mensualmente por el INE (visitantes, pernoctaciones, índice de precios hoteleros, rentabilidad económica de la habitación disponible y ocupada y el empleo), con objeto de instar a que las plantillas de las empresas se ajusten a las necesidades de un servicios de calidad en el servicio y las empresas sean competitivas para mantener su actividad y con ello los puestos de trabajo.

Las partes se comprometen a fomentar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo en el sector de la Hostelería mediante la transformación de los contratos duración determinada en contratos fijos y el mantenimiento del empleo, fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos duración determinada causales, directamente o a través de Empresas de TrabajoTemporal.

Prejubilación del colectivo de Camareras/os de Pisos. Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del alto número de incapacidades temporales y totales en el colectivo de Camareras/os de Pisos en relación al resto de puestos de trabajos del sector y determinan su compromiso de impulsar en el ámbito de las empresas acuerdos que establezcan la finalización de su relación laboral antes de su edad ordinaria de jubilación.

En tal sentido, las partes constituirán en el plazo máximo de 3 meses una comisión específica con objeto de impulsar ante las empresas e instancias competentes medidas que determinen la extinción de los contratos de trabajo de dicho colectivo con acceso a la jubilación anticipada al cumplir la Camarera de Pisos los 58 años de edad y a través de lo establecido en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional Décimotercera de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 42. De los Sindicatos

Los empresarios respetarán el derecho a todos las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación a actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de la suficiente y apreciable afiliación con el fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean plantillas superiores a 100 trabajadores/as existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En las empresas o centros de trabajo de más de 150 trabajadores y menos de 250, computados en la media de los doce meses anteriores a las Elecciones Sindicales celebradas en la empresa o centro de trabajo, los sindicatos que hayan obtenido el 30% de los votos en la elección al comité de empresa, su sección sindical estará representada por un delegado sindical con los derechos y garantías del artículo 10 de la Ley orgánica de Libertad Sindical. En las empresas y centros de más de 250 y menos de 750 trabajadores, la sección sindical que haya obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa estará representada por un delegado sindical con los derechos y garantías del referido artículo 10. Se tendrán en cuenta como válidos a efectos de establecer el porcentaje requerido para el nombramiento del delegado/a sindical los votos en blanco, no así los votos nulos.

El delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El delegado/a sindical tendrá las siguientes funciones:

1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados de este en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laborales con voz pero sin voto en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley

Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- Tendrán acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a su disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley y en este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

El delegado/a sindical tendrá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Los/as delegados/as sindicales, cuando no sean miembros del Comité de Empresa, no podrán hacer uso de la acumulación de horas.

4.- Serán oídos por el empresario en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a los sindicatos.

5.- Serán informados y oídos por el empresario con carácter previo:

a) Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados de los sindicatos.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las personas trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con estos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados de los sindicatos y a las personas trabajadoras en general, el empresario pondrá a disposición del sindicato, cuya representación sustente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos las personas trabajadoras.

8.- En materia de reunión, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa Legal Vigente.

9.- Los delegados/as ceñirán su tarea a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

10.- A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, éstos podrán descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras 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 expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente en las que deba de ser transferida la correspondiente cantidad, las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias.

Las empresas comunicarán mensualmente al sindicato de referencia la fecha y la cuantía de lo transferido y el listado nominal de los afiliados al citado sindicato que han autorizado la detracción de la cuota mensual.

11.- Los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio colectivo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de dicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

12. El acceso de los representantes sindicales a la empresa, representativos en el sector de la Hostelería en nuestra provincia, incluye la entrada en el comedor de personal en horario de comida por no perturbarse, en este caso, el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 43. De los Comités de Empresas y delegados/as de Personal

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los delegados/as de Personal y Comités de Empresas las siguientes funciones:

A.- Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de la facturación, ocupación mensual, y la situación de producción y ventas en la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa, así como, en los términos del artículo 64.1. 1º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de los supuestos de subcontratación.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios. Asimismo, se entregará copia de la memoria anual y cuentas que se remiten al Registro Mercantil.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre todos los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempo y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimientos de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del Estatuto Jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral Competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial por supuestos de despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en su consecuencia los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

6.- El empresario facilitará a requerimiento expreso de la representación unitaria el resumen de la jornada diaria de cada trabajador a efectos de conocer el cómputo de las horas extraordinarias.

e) En los términos del artículo 49.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de las personas trabajadoras, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario/a impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.
f) En los términos de los artículos 9 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y 14 del Reglamento (R. D 47/1995), la empresa usuaria deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones de usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos y capacitación de la empresa y los Organismos o Tribunales Competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de esta en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar como reglamentariamente determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como Órgano Colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, d, 1 y 2 del punto A) del presente artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente opcionada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Delegados/as de Personal. Los/as delegados/as de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos interviniendo en cuantas cuestiones se suscitan en relación con las condiciones de trabajo del personal que representen y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda sobre el cumplimiento de las relativas a Higiene y Seguridad del Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 44. Garantías. Prácticas antisindicales. Disposición general.

Garantías:

a) Ningún miembro de Comités de Empresa o delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de Personal y el Delegado/a del Sindicato a que pertenezca en el supuesto, se hallará reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral, o social, comunicando todo ello previamente al empresario, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma Legal Vigente al efecto.

d) Los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal dispondrán de un crédito de horas retribuidas de 15 horas en empresas de hasta 100 trabajadores, 20 horas de 101 a 250 trabajadores, 30 horas de 251 a 500 trabajadores, y 35 horas de 501 a 750 trabajadores. Dicha reserva de horas podrá ser mejorada por acuerdo de la empresa.

Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. En el caso de que no sean utilizadas en el mes en curso, salvo acuerdo expreso con la empresa, no podrán ser acumuladas para meses posteriores. La cesión de horas deberá ser comunicada a la empresa por escrito con la firma de los/as delegados/as que proceden a tal acumulación y será efectiva hasta que se produzca comunicación contraria por cualquiera de los firmantes, en cuyo caso cesará dicha cesión.

Los miembros del Comité de Empresa y delegados/as de Personal que hagan uso de tal acumulación procurarán moderar las ausencias de manera que no se produzcan perturbaciones en el proceso productivo de la empresa.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa o componentes de Comisiones negociadoras de Convenio colectivo en los que se han aceptado y por lo que se refiere a la celebración de sesiones Oficiales a través de las cuales transcurran tales Negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de Negociación Colectiva referido.

Sin rebasar el máximo Legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal, con el fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, se pacta expresamente que los miembros del comité de empresa tendrán un crédito de dos horas más al mes sobre la cuantía fijada del apartado d) del presente artículo.

Corresponderá fijar el uso y la acumulación, en el seno del centro de trabajo del citado crédito horario adicional, a los órganos competentes del sindicato por el que se presentó el o los miembros del comité a las elecciones sindicales, o a los propios Delegados/as de Personal o integrantes del Comité de empresa cuando se hayan presentado como “grupo de trabajadores/as”.

En estas empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras. Asimismo, se pondrá a disposición de los Comités de Empresas y delegados/as de Personal tablones de anuncios.

Artículo 45. Fondo de Atenciones Sociales y del Comité de Empresa.

1. Las empresas quedarán obligadas a formalizar un Fondo de Atenciones Sociales y de Actividad Sindical del Comité de empresa que será administrado conjuntamente entre la empresa y el Comité de empresa o Delegados/as de Personal, al que la empresa las cantidades mensuales que luego se dirán en atención a la plantilla de personal existente a fin de cada mes, cantidades que han de ser ingresadas en la cuenta bancaria habilitada a tal efecto por la empresa, como máximo antes del último día del mes siguiente:

- De 6 a 30 trabajadores:	47,30 €
- De 31 a 50 trabajadores:	106,48 €
- De 51 a 100 trabajadores:	479,29 €
- De 101 a 150 trabajadores:	744,86 €
- De 151 a 200 trabajadores:	833,53 €
- De 201 a 250 trabajadores:	922,21 €
- De 251 a 500 trabajadores:	1.011,85 €
- Desde 501 trabajadores:	1.278,14 €

2. La empresa y el Comité de empresa o delegados/as de Personal diseñarán un método de utilización del Fondo de Atenciones Sociales y velará por su correcta administración. de los mismos.

3.- La empresa imputará a dicho Fondo de Atenciones Sociales y del Comité de empresa o delegados/as de Personal los gastos de los medios y material de trabajo aportados para el desarrollo de sus funciones sindicales y los gastos de la Representación Legal de las personas trabajadoras para su actividad sindical, presentando el oportuno estadillo de gastos con los justificantes y facturas de los mismos, indicando la actividad sindical desarrollada, transfiriendo la empresa a la cuenta bancaria establecida el importe de los mismos en el plazo máximo de diez días desde su presentación a la empresa.

Artículo 46. Cotización.

Las empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones que están legalmente preceptuadas, entregando los documentos de cotización RLC y RNT a los Comités de Empresas y delegados/as de Personal y exponiendo ejemplares de estos en el tablón de anuncios para información general, una vez se hayan cumplimentado los trámites para su cotización.

CAPÍTULO X. ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN

Artículo 47. Seguro de vida e Incapacidad Permanente

Las empresas suscribirán con una compañía de seguros una póliza de seguro colectivo de vida para todo el personal, que garantice a los herederos legales o persona que la persona trabajadora designe específicamente un capital por una sola vez de 15.000 euros si aconteciera el fallecimiento de éste por cualquier causa antes de producirse su jubilación.

En el caso de no concertarse seguro por parte de la empresa, ésta asumirá las indemnizaciones contenidas en este artículo.

Igualmente, percibirá la persona trabajadora por una sola vez la misma cantidad en caso de declararse por los organismos laborales correspondientes alguna de las incapacidades que se dicen, cualquiera que sea la causa que origine las mismas: Incapacidad permanente en los grados de Gran Invalidez, Absoluta para todo trabajo y de Total (o Total cualificada) para la profesión habitual, en los términos definidos por la Seguridad Social.

El seguro de vida a que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la empresa, por cualquier motivo, dará origen a la baja de la persona trabajadora de la póliza del seguro sin que, por tanto, esta conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos han de estar incluidos en la póliza del seguro de vida e incapacidad establecida en el presente artículo y permanecer en ella durante su periodo de inactividad.

Artículo 48. Manutención y alojamiento

1. Manutención: todo trabajador/a afecto a este Convenio tendrá derecho a efectuar sus comidas en la empresa. Con carácter general, la valoración del coste medio de la manutención para aquellas personas trabajadoras que hagan uso del servicio de comedor queda fijada en

260,01 euros anuales (2022-2023), que se prorratearán en 12 mensualidades a razón de 21,67 euros mensuales (2022-2023). La empresa sólo practicará la deducción que corresponde por la cotización de la persona trabajadora al régimen general de la Seguridad Social.

Por todo ello el personal que no efectúe sus comidas en el centro no podrá reclamar por este concepto compensación alguna, por entenderse incluido en los salarios garantizados del artículo 31. Se entiende que este artículo obliga solamente a aquellas empresas que no hayan estado excluidas de esta obligación por disposiciones ya en desuso o derogadas.

El personal de los Apartamentos y Residencias no tendrán este derecho al no tener establecidas manutención.

En los casos en que corresponde la manutención, ésta se ajustará a lo siguiente:

a) El Comité de Empresa vigilará que esta manutención sea sana, abundante y variada.

b) Para consolidar la igualdad entre las personas trabajadoras, el comedor será común y la comida única.

2. Alojamiento: Desaparece y se deja sin efecto la obligatoriedad de alojamiento de la persona trabajadora en el establecimiento hotelero de la empresa. No obstante, se mantendrá el derecho para los casos que existan como una garantía "ad personam" y por las mismas causas y condiciones que lo habían otorgado.

Artículo 49.- 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 consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Social competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguno de sus artículos o sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global en el ámbito de la Comisión Negociadora.

Igualmente, en el caso de que la Jurisdicción Social competente declarara la nulidad de alguno de los Pactos Salariales firmados entre las empresas y los representantes legales de los/as trabajadores/as, en el ámbito de lo establecido en el artículo 32 del vigente Convenio, la parte se reunirá para analizar los motivos y, en su caso, adaptar dicha negociación a los fundamentos jurídicos y fallo de la citada Sentencia, una vez que la misma adquiera firmeza.

Disposición Final Primera. Régimen Especial Colectividades

El presente apartado regula las relaciones entre las empresas y las personas trabajadoras de Hostelería dedicados a la restauración de colectividades, actividad que se refiere fundamentalmente por acuerdo con terceros a la prestación de servicios de comidas y bebidas a empresas, fábricas, centros de enseñanza, centros sanitarios, etcétera. Se acuerdan las siguientes excepciones en la aplicación del presente convenio en el sector de colectividades, entendiendo que en todo lo demás continúa siendo de aplicación lo que en el presente Convenio se establece.

Las empresas del sector de Colectividades podrán acordar la aplicación normativa del presente Convenio, respecto al Convenio Estatal de Colectividades, (BOE 2015 – 2018), mediante acuerdo expreso con la Representación Legal de las personas trabajadoras en la empresa, con registro en el ámbito de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

1) Quedan excluidos por la naturaleza de la actividad de la obligación de cumplir el límite del 20% de fijos discontinuos previsto en el artículo 35 del y del periodo mínimo de actividad garantizado señalado en el mismo artículo, que para las empresas de colectividades será el que en cada momento tenga el periodo escolar.

2) La garantía para el personal fijo discontinuo de un periodo de actividad de 9 meses dentro de cada año, incluido el periodo que corresponde a las vacaciones retribuidas establecido en el artículo 35, no se aplicará a aquellas empresas de restauración de colectividades cuyos trabajadores desempeñen su actividad principal directa o indirectamente en los centros escolares donde no existirá periodo mínimo garantizado.

3) El tope previsto en el artículo 12 en virtud del cual los contratos de fijos discontinuos solo podrán realizarse en un número no superior al 20% del total de la plantilla de la empresa en el año inmediatamente anterior a la formalización del contrato, no se aplicará a aquellos centros de trabajo de colectividades cuya actividad esté sujeta directa o indirectamente al calendario escolar.

4).- Respecto a la regulación de las vacaciones y festivos que contempla el artículo 25 del Convenio, no se aplicará al personal de colectividades, cuya actividad está sujeta directa o indirectamente a calendario escolar.

Para este personal el disfrute de vacaciones será de 30 días de vacaciones anuales o la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado dentro del periodo escolar.

Respecto de los festivos, el personal de las empresas de colectividades cuya actividad está sujeta directa o indirectamente a calendario escolar tendrá derecho al disfrute de tantos días festivos como recaigan dentro del periodo del curso escolar y, por tanto, no cobrarán bolsa de vacaciones.

Se respetará la bolsa de vacaciones y el sistema de no descansar los días festivos a aquellas personas trabajadoras que indirectamente al periodo escolar vinieran cobrando la bolsa de vacaciones a la firma del presente anexo.

Al comienzo de cada curso escolar se determinará el número de días de vacaciones en proporción a la duración del periodo escolar, así como el número de días festivos que, atendiendo al calendario laboral (fiestas nacionales, autonómicas y locales), recayesen durante el curso escolar de que se trate en descanso semanal o periodo vacacional escolar.

Una vez determinado el número de días de vacaciones y de festivos que recayesen en descanso semanal o periodo vacacional escolar, el número de días resultante de la suma de ambos se disfrutarán por cada trabajador de la siguiente forma:

En varios periodos coincidiendo con las vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa, carnaval y cualesquiera otros días que por ser "colectivo" según el calendario escolar se encuentre cerrado el centro.

Al final del curso escolar, si la persona trabajadora hubiere descansado un número de días superior al que según el cálculo inicial le correspondía se procederá a su regularización mediante detracción en su liquidación, no procediendo ésta cuando el número de días disfrutados de mas no supere el número de dos.

Si superare el número de dos se descontarán el tercer día y siguientes. Si la persona trabajadora hubiere estado de baja médica en algún momento durante el curso escolar, excluyendo IT por accidente de trabajo, se descontarán todos los días disfrutados de más y ello, aunque éstos no superen los dos días anteriormente citados.

Disposición Final Segunda. -Procedimiento de Inaplicación del Convenio

Las partes convienen que si por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción alguna empresa, de las zonas de referencia de la presente Disposición Final, plantea acometer medidas de movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, expedientes de regulación de suspensión de contratos o reducción de jornada, despidos colectivos o inaplicación de las materias enumeradas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio, o en los pactos salariales derivados del mismo, la empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras deberán cumplir los siguientes trámites:

1º La empresa presentará a la Representación Legal de las personas trabajadoras la documentación correspondiente y las medidas que pretende aplicar, abriendo el periodo de consultas legalmente regulado, que no será inferior a 15 días, a contar desde la entrega de la citada documentación.

2º Las partes deberán negociar de buena fe y tratarán de llegar a un acuerdo en los asuntos planteados.

3º En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes deberá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada.

En el plazo indicado, la citada Comisión Paritaria oirá a las partes, recabará, en su caso, más documentación y, por unanimidad, emitirá un laudo que resuelva el conflicto planteado.

Disposición Final Tercera. Observatorio sobre el Absentismo Laboral

Las partes firmantes del convenio manifiestan su interés por disminuir los índices de absentismo laboral en las empresas. El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) firmado entre la CEOE y CCOO y UGT (BOE de 18 de julio de 2018) reconoce que la actual situación del absentismo en nuestro país requiere la creación de un Observatorio que emita un informe a partir del cual se puedan realizar pruebas piloto que puedan mejorar todas las situaciones de absentismo no deseado en la empresa. Para ello se crea un Observatorio en la Comisión Paritaria, con la finalidad de estudiar, investigar, analizar y abordar de manera integral las causas del ausentismo laboral en el sector.

El objetivo del Observatorio será el de generar estrategias que favorezcan el descenso del absentismo en las empresas y brindar información y permanente colaboración para el desarrollo de políticas en salud y trabajo en estas.

Disposición Final Cuarta. Régimen Especial para Empresas de Restauración y Ocio

La presente disposición regula las relaciones entre las empresas y las personas trabajadoras de ocio y restauración en las que se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc., y cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-

teatro, tablaos y similares, así como los servicios de comidas y/o bebidas en billares y salones recreativos.

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán a las empresas y trabajadores/as indicados en el párrafo anterior, con las siguientes especificidades:

1. Incremento salarial

   La retribución del personal que presta servicios en el subsector de Restauración y Ocio será, para el periodo de vigencia del Convenio, las que se establecen en las tablas salariales del Anexo I (clasificación 3ªD) del presente Convenio para sus cuatro años de vigencia.

   El incremento adicional del salario base de 15 euros que establece el artículo 7 del vigente Convenio se aplicará en los tres primeros años de vigencia razón de 5 euros en cada año en el sector de la Restauración.

2. Control de la jornada diaria de trabajo

   En cada empresa, con independencia de los derechos de información de la Representación Legal de las personas trabajadoras/as (RLT), se instalará un tablón de anuncios donde se publicará, con antelación de siete días, el horario, los días de trabajo y los de descanso. Excepcionalmente, como consecuencia de situaciones de IT, causas organizativas o productivas y por otros motivos perentorios, la empresa podrá modificar la distribución del tiempo de trabajo del cuadro horario semanal, con los límites establecidos en el artículo 22 del presente Convenio, en cuyo caso deberá comunicarlo fehacientemente al personal afectado y RLT, en todo caso, actualizar y publicar con carácter inmediato.

   Igualmente, deberá estar publicado en el tablón de anuncios el calendario anual de vacaciones.

   Asimismo, en cada empresa se establecerá un sistema de control efectivo y fehaciente de la jornada diaria efectivamente realizada por cada trabajador/a en su turno de trabajo.

3. Jornada partida a tiempo parcial

   El contrato de trabajo y la regulación de la jornada partida a tiempo parcial del personal contratado en el sector de restauración y ocio se ajustará a las siguientes reglas específicas:

   a) En restauración moderna: como consecuencia de la dispersión horaria en el incremento de la demanda de los pedidos por los clientes, se establece lo siguiente:

      - La jornada no podrá partirse en más de dos periodos de trabajo.
      - La pausa entre los periodos de trabajo tendrá un máximo de 3 horas.
      - Los periodos de trabajo mínimos serán de 2 horas consecutivas.
      - Se garantiza una jornada diaria mínima de 6 horas de trabajo efectivo.

b) En el resto de los establecimientos de restauración y ocio:

- Se aplicarán las condiciones indicadas en el apartado anterior, excepto la pausa entre periodos de trabajo, que podrá tener una duración máxima de 4 horas, siempre que el establecimiento interrumpa la prestación del servicio al público por un periodo mínimo de 3 horas.

4. Contratos Fijos Discontinuos

A) Se podrán celebrar contratos de personal fijos discontinuos a tiempo parcial, sin límite cuantitativo, cuando las empresas de restauración y ocio lo requieran.

B) La jornada de trabajo de los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial no podrá ser inferior a 25 horas semanales, sin perjuicio del correspondiente pacto de horas complementarias que, en ningún caso, podrán superar el 30% de la jornada anual ordinaria establecida para cada persona trabajadora.

5. Distribución Irregular de la Jornada y Descanso Semanal

Con objeto de atender las necesidades organizativas de las empresas incluidas en esta Disposición Adicional, las empresas podrán distribuir irregularmente la jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo del 30% de la jornada en cómputo trimestral, siempre respetando los descansos establecidos en el presente Convenio.

El descanso semanal de dos días que establece el artículo del presente Convenio se podrá establecer de forma no consecutiva cuando el establecimiento cierre un día fijo a la semana.

6. Se considera reparto a domicilio la directa puesta a disposición del consumidor final del producto elaborado por la empresa y por repartidor, la persona trabajadora que únicamente se dedica al reparto de comida en transporte ligero. A los efectos de este convenio, el personal que realice funciones de “Reparto a Domicilio” se encuadra a efectos retributivos en el Área Funcional 3ª - Restaurante, Grupo Profesional 3º, Grupo Salarial 5º.

ANEXO I. Tablas salariales Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife. 1 julio 2022-30 junio 2023 (3%+5€)

CLASIFICACIÓN 3D. RESTAURACIÓN Y OCIO.

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH

AF 1ª	Recep-Conserj., RRPP, Admon y Gestión	Gr. Prof	Gr. sal	Antigua Clasificación IV Grupo 3D Bares y Cafet.	Rtes	Establ. ocio noct.	Sal. recreativos
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Jefe/a comercial	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
Contable general	Jefe/a administración	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
Primer/a conserje	Primer/a conserje	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
	Segundo/a conserje de día	1º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
Recepcionista.	Recepcionista.	2º	3	1.183,75 €	1.183,75 €	1.183,75 €	1.183,75 €
	Conserje	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
	Administrativo/a	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
	Relaciones públicas	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
	Comercial	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
	Técnico/a prevención riesgos laborales	2º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
Ayudante de recepción	Ayudante de recepción y/o consejería	2º	4	1.155,83 €	1.155,83 €	1.155,83 €	1.155,83 €
	Telefonista	2º	4	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €
Auxilar de oficina	Ayudante/a administrativo	2º	4	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €
Portero de servicios y acceso	Auxiliar de recepción (portero)	3º	4	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €
Botones	Auxiliar de recepción (botones)	3º	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €

AF 2ª	Cocina y Economato	Gr. Prof	Gr. sal	Antigua Clasificación IV Grupo 3D Bares y Cafet.	Rtes	Establ. ocio noct.	Sal. recreativos
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
2ª jefe de cocina	2ª jefe de cocina	1ª	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Jefe/a de catering	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
Jefe de partida.	Jefe/a partida / encargado de economato	2º	3	1.195,67 €	1.195,67 €	1.195,67 €	1.195,67 €
Cocinero.	Cocinero/a.	2º	4	1.155,83 €	1.155,83 €	1.155,83 €	1.155,83 €
	Repostero/a	2º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Encargado/a economato	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
Ayudante de cocinero.	Ayudante/a cocina/economato	2º	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €
Marmitón, pinche, platero, fregador	Auxiliar de cocina / economato	3º	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €

AF 3ª RESTAURANTE	Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering	Gr. Prof	Gr. sal	Antigua Clasificación IV Grupo 3D Bares y Cafet.	Rtes	Establ. ocio noct.	Sal. recreativos
Jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
2º Jefe de comedor.	2º Jefe/a restaurante o sala.	1º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Jefe/a operaciones catering	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
	Gerente de centro	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2º	3	1.189,95 €	1.189,95 €	1.189,95 €	1.189,95 €
Camarero.	Camarero/a.	2º	4	1.167,24 €	1.167,24 €	1.167,24 €	1.167,24 €
Barman/barwoman	Primer barman/barwoman	2º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €
	Segundo barman/barwoman	2º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Sumiller	2º	4	1.150,14 €	1.150,14 €	1.150,14 €	1.150,14 €
	Jefe/a sala catering	2º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Supervisor/a catering	2º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Supervisor/a colectividades	2º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Supervisor/a de restauración moderna	2º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Preparador/a montador/a catering	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
	Conductor/a equipo catering	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
	Preparador/a restauración moderna	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
Ayudante de camarero	Ayudante/a de camarero	3º	5	1.105,99 €	1.105,99 €	1.105,99 €	1.105,99 €
	Ayudante/a equipo de catering	3º	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €
	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3º	4	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €
	Asistente/a colectividades	3º	4	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €
	Asistente/a preparador/montador catering	3º	4	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €
	Asistente/a restauración moderna	3º	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €
	Repartidor a domicilio	3º	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €
	Ayudante/a / mozo/a equipo catering	3ª	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €

AF 4ª	Pisos y limpieza	Gr. Prof	Gr. sal	Antigua Clasificación IV Grupo 3D Bares y Cafet.	Rtes	Establ. ocio noct.	Sal. recreativos
Encargada general o gobernanta de primer	Gobernante/a o Encargado/a general.	1º	1				
Gobernanta de segunda.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1º	3				
Lencera.	Camarero/a pisos.	2º	4	1.271,21 €	1.271,21 €	1.271,21 €	1.271,21 €
Personal de limpieza.	Auxiliar pisos y limpieza (mozo/a de habitaciones / valet)	3º	4	1.265,34 €	1.265,34 €	1.265,34 €	1.265,34 €
	Auxiliar pisos y limpieza (limpiador/a)	3ª	5	1.138,07 €	1.138,07 €	1.138,07 €	1.138,07 €

AF 5ª	Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares	Gr. Prof	Gr. sal	Antigua Clasificación IV Grupo 3D Bares y Cafet.	Rtes	Establ. ocio noct.	Sal. recreativos
	Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento (Jefe SSTT) y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	1º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	2º encargado de mantenimiento / 2º JSSTT	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
Mecánico o Calefactor.	Especialista mantenimiento (oficial de SSTT) y servicios auxiliares	2º	4	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €	1.150,13 €
Ayudante de mecánico o Calefactor.	Auxiliar mantenimiento (ayudante SSTT) y servicios auxiliares.	3º	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €

AF 6ª	Servicios complementarios	Gr. Prof	Gr. sal	Antigua Clasificación IV Grupo 3D Bares y Cafet.	Rtes	Establ. ocio noct.	Sal. recreativos
	Responsable servicio	1º	2	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €	1.248,77 €
	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapia y especialista atención al cliente)	2º	3	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €	1.178,56 €
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxilar piscina o balneario)	3º	5	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €	1.100,28 €

	Gr.prof	Gr. Sal	Antigua Clasificación IV Grupo 3D Bares y Cafet.	Rtes	Establ. ocio noct.	Sal. recreativos
Titulados de G.Med y Superior / Téc. Universit	1º	1	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €	1.340,62 €

ANEXO I. Tablas salariales Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife. 1 de julio 2023- 30 de junio 2024 (2,75%+5€)

CLASIFICACIÓN 3D. RESTAURACIÓN Y OCIO.

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 1ª	**Recep-Conserj., RRPP, Admon y Gestión**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Jefe/a comercial	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
Contable general	Jefe/a administración	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
Primer/a conserje	Primer/a conserje	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
	Segundo/a conserje de día	1º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
Recepcionista.	Recepcionista.	2º	3	1.221,31 €	1.221,31 €	1.221,31 €	1.221,31 €
	Conserje	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
	Administrativo/a	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
	Relaciones públicas	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
	Comercial	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
	Técnico/a prevención riesgos laborales	2º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
Ayudante de recepción	Ayudante de recepción y/o consejería	2º	4	1.192,61 €	1.192,61 €	1.192,61 €	1.192,61 €
	Telefonista	2º	4	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €
Auxilar de oficina	Ayudante/a administrativo	2º	4	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €
Portero de servicios y acceso	Auxiliar de recepción (portero)	3º	4	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €
Botones	Auxiliar de recepción (botones)	3º	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 2ª	**Cocina y Economato**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
2ª jefe de cocina	2ª jefe de cocina	1ª	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Jefe/a de catering	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
Jefe de partida.	Jefe/a partida / encargado de economato	2º	3	1.233,55 €	1.233,55 €	1.233,55 €	1.233,55 €
Cocinero.	Cocinero/a.	2º	4	1.192,61 €	1.192,61 €	1.192,61 €	1.192,61 €
	Repostero/a	2º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Encargado/a economato	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
Ayudante de cocinero.	Ayudante/a cocina/economato	2º	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €
Marmitón, pinche, platero, fregador	Auxiliar de cocina / economato	3º	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 3ª RESTAURANTE	**Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
2º Jefe de comedor.	2º Jefe/a restaurante o sala.	1º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Jefe/a operaciones catering	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
	Gerente de centro	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2º	3	1.227,68 €	1.227,68 €	1.227,68 €	1.227,68 €
Camarero.	Camarero/a.	2º	4	1.204,34 €	1.204,34 €	1.204,34 €	1.204,34 €
Barman/barwoman	Primer barman/barwoman	2º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €
	Segundo barman/barwoman	2º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Sumiller	2º	4	1.186,77 €	1.186,77 €	1.186,77 €	1.186,77 €
	Jefe/a sala catering	2º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Supervisor/a catering	2º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Supervisor/a colectividades	2º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Supervisor/a de restauración moderna	2º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Preparador/a montador/a catering	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
	Conductor/a equipo catering	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
	Preparador/a restauración moderna	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
Ayudante de camarero	Ayudante/a de camarero	3º	5	1.141,40 €	1.141,40 €	1.141,40 €	1.141,40 €
	Ayudante/a equipo de catering	3º	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €
	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3º	4	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €
	Asistente/a colectividades	3º	4	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €
	Asistente/a preparador/montador catering	3º	4	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €
	Asistente/a restauración moderna	3º	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €
	Repartidor a domicilio	3º	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €
	Ayudante/a / mozo/a equipo catering	3ª	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 4ª	**Pisos y limpieza**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Encargada general o gobernanta de primer	Gobernante/a o Encargado/a general.	1º	1				
Gobernanta de segunda.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1º	3				
Lencera.	Camarero/a pisos.	2º	4	1.311,17 €	1.311,17 €	1.311,17 €	1.311,17 €
Personal de limpieza.	Auxiliar pisos y limpieza (mozo/a de habitaciones / valet)	3º	4	1.305,14 €	1.305,14 €	1.305,14 €	1.305,14 €
	Auxiliar pisos y limpieza (limpiador/a)	3ª	5	1.174,37 €	1.174,37 €	1.174,37 €	1.174,37 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 5ª	**Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
	Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento (Jefe SSTT) y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	1º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	2º encargado de mantenimiento / 2º JSSTT	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
Mecánico o Calefactor.	Especialista mantenimiento (oficial de SSTT) y servicios auxiliares	2º	4	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €	1.186,76 €
Ayudante de mecánico o Calefactor.	Auxiliar mantenimiento (ayudante SSTT) y servicios auxiliares.	3º	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 6ª	**Servicios complementarios**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
	Responsable servicio	1º	2	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €	1.288,11 €
	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapia y especialista atención al cliente)	2º	3	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €	1.215,97 €
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxilar piscina o balneario)	3º	5	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €	1.135,54 €

			Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
	Gr.prof	**Gr. Sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Titulados de G.Med y Superior / Téc. Universit	1º	1	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €	1.382,49 €

ANEXO I. Tablas salariales Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife. 1 de julio 2024- 30 de junio 2025 (2,5%+5€)

CLASIFICACIÓN 3D. RESTAURACIÓN Y OCIO.

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH			Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 1ª	**Recep-Conserj., RRPP, Admon y Gestión**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Jefe/a comercial	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
Contable general	Jefe/a administración	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
Primer/a conserje	Primer/a conserje	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
	Segundo/a conserje de día	1º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
Recepcionista.	Recepcionista.	2º	3	1.256,84 €	1.256,84 €	1.256,84 €	1.256,84 €
	Conserje	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
	Administrativo/a	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
	Relaciones públicas	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
	Comercial	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
	Técnico/a prevención riesgos laborales	2º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
Ayudante de recepción	Ayudante de recepción y/o consejería	2º	4	1.227,43 €	1.227,43 €	1.227,43 €	1.227,43 €
	Telefonista	2º	4	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €
Auxilar de oficina	Ayudante/a administrativo	2º	4	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €
Portero de servicios y acceso	Auxiliar de recepción (portero)	3º	4	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €
Botones	Auxiliar de recepción (botones)	3º	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 2ª	**Cocina y Economato**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
2ª jefe de cocina	2ª jefe de cocina	1º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Jefe/a de catering	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
Jefe de partida.	Jefe/a partida / encargado de economato	2º	3	1.269,39 €	1.269,39 €	1.269,39 €	1.269,39 €
Cocinero.	Cocinero/a.	2º	4	1.227,43 €	1.227,43 €	1.227,43 €	1.227,43 €
	Repostero/a	2º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Encargado/a economato	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
Ayudante de cocinero.	Ayudante/a cocina/economato	2º	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €
Marmitón, pinche, platero, fregador	Auxiliar de cocina / economato	3º	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 3ª RESTAURANTE	**Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
2º Jefe de comedor.	2º Jefe/a restaurante o sala.	1º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Jefe/a operaciones catering	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
	Gerente de centro	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2º	3	1.263,37 €	1.263,37 €	1.263,37 €	1.263,37 €
Camarero.	Camarero/a.	2º	4	1.239,45 €	1.239,45 €	1.239,45 €	1.239,45 €
Barman/barwoman	Primer barman/barwoman	2º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €
	Segundo barman/barwoman	2º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Sumiller	2º	4	1.221,44 €	1.221,44 €	1.221,44 €	1.221,44 €
	Jefe/a sala catering	2º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Supervisor/a catering	2º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Supervisor/a colectividades	2º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Supervisor/a de restauración moderna	2º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Preparador/a montador/a catering	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
	Conductor/a equipo catering	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
	Preparador/a restauración moderna	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
Ayudante de camarero	Ayudante/a de camarero	3º	5	1.174,94 €	1.174,94 €	1.174,94 €	1.174,94 €
	Ayudante/a equipo de catering	3º	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €
	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3º	4	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €
	Asistente/a colectividades	3º	4	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €
	Asistente/a preparador/montador catering	3º	4	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €
	Asistente/a restauración moderna	3º	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €
	Repartidor a domicilio	3º	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €
	Ayudante/a / mozo/a equipo catering	3ª	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 4ª	**Pisos y limpieza**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Encargada general o gobernanta de primer	Gobernante/a o Encargado/a general.	1º	1				
Gobernanta de segunda.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1º	3				
Lencera.	Camarero/a pisos.	2º	4	1.348,95 €	1.348,95 €	1.348,95 €	1.348,95 €
Personal de limpieza.	Auxiliar pisos y limpieza (mozo/a de habitaciones / valet)	3º	4	1.342,76 €	1.342,76 €	1.342,76 €	1.342,76 €
	Auxiliar pisos y limpieza (limpiador/a)	3ª	5	1.208,72 €	1.208,72 €	1.208,72 €	1.208,72 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 5ª	**Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
	Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento (Jefe SSTT) y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	1º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	2º encargado de mantenimiento / 2º JSSTT	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
Mecánico o Calefactor.	Especialista mantenimiento (oficial de SSTT) y servicios auxiliares	2º	4	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €	1.221,43 €
Ayudante de mecánico o Calefactor.	Auxiliar mantenimiento (ayudante SSTT) y servicios auxiliares.	3º	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €

				Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
AF 6ª	**Servicios complementarios**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
	Responsable servicio	1º	2	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €	1.325,31 €
	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapia y especialista atención al cliente)	2º	3	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €	1.251,37 €
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxilar piscina o balneario)	3º	5	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €	1.168,93 €

			Antigua Clasificación IV Grupo 3D			
	Gr.prof	**Gr. Sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Titulados de G.Med y Superior / Téc. Universit	1º	1	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €	1.422,05 €

ANEXO I. Tablas salariales Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife. 1 de julio 2025- 30 de junio 2026 (2%)

CLASIFICACIÓN 3D. RESTAURACIÓN Y OCIO.

Extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y otras categorías	Ocupaciones y puestos de trabajo del ALEH						
				Grupo 3D			
AF 1ª	**Recep-Conserj., RRPP, Admon y Gestión**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de recepción.	Jefe/a recepción.	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
Segundo jefe de recepción.	2.º Jefe/a recepción.	1º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Jefe/a comercial	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
Contable general	Jefe/a administración	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
Primer/a conserje	Primer/a conserje	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
	Segundo/a conserje de día	1º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
Recepcionista.	Recepcionista.	2º	3	1.281,98 €	1.281,98 €	1.281,98 €	1.281,98 €
	Conserje	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
	Administrativo/a	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
	Relaciones públicas	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
	Comercial	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
	Técnico/a prevención riesgos laborales	2º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
Ayudante de recepción	Ayudante de recepción y/o consejería	2º	4	1.251,98 €	1.251,98 €	1.251,98 €	1.251,98 €
	Telefonista	2º	4	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €
Auxilar de oficina	Ayudante/a administrativo	2º	4	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €
Portero de servicios y acceso	Auxiliar de recepción (portero)	3º	4	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €
Botones	Auxiliar de recepción (botones)	3º	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €

				Antigua Clasificación IV			
				Grupo 3D			
AF 2ª	**Cocina y Economato**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de cocina.	Jefe/a cocina.	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
2ª jefe de cocina	2ª jefe de cocina	1ª	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Jefe/a de catering	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
Jefe de partida.	Jefe/a partida / encargado de economato	2º	3	1.294,78 €	1.294,78 €	1.294,78 €	1.294,78 €
Cocinero.	Cocinero/a.	2º	4	1.251,98 €	1.251,98 €	1.251,98 €	1.251,98 €
	Repostero/a	2º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Encargado/a economato	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
Ayudante de cocinero.	Ayudante/a cocina/economato	2º	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €
Marmitón, pinche, platero, fregador	Auxiliar de cocina / economato	3º	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €

				Antigua Clasificación IV			
				Grupo 3D			
AF 3ª RESTAURANTE	**Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Jefe de sala.	Jefe/a restaurante o sala.	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
2º Jefe de comedor.	2º Jefe/a restaurante o sala.	1º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Jefe/a operaciones catering	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
	Gerente de centro	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
Jefe de Sector.	Jefe/a sector.	2º	3	1.288,64 €	1.288,64 €	1.288,64 €	1.288,64 €
Camarero.	Camarero/a.	2º	4	1.264,24 €	1.264,24 €	1.264,24 €	1.264,24 €
Barman/barwoman	Primer barman/barwoman	2º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €
	Segundo barman/barwoman	2º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Sumiller	2º	4	1.245,87 €	1.245,87 €	1.245,87 €	1.245,87 €
	Jefe/a sala catering	2º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Supervisor/a catering	2º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Supervisor/a colectividades	2º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Supervisor/a de restauración moderna	2º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Preparador/a montador/a catering	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
	Conductor/a equipo catering	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
	Preparador/a restauración moderna	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
Ayudante de camarero	Ayudante/a de camarero	3º	5	1.198,44 €	1.198,44 €	1.198,44 €	1.198,44 €
	Ayudante/a equipo de catering	3º	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €
	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3º	4	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €
	Asistente/a colectividades	3º	4	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €
	Asistente/a preparador/montador catering	3º	4	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €
	Asistente/a restauración moderna	3º	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €
	Repartidor a domicilio	3º	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €
	Ayudante/a / mozo/a equipo catering	3ª	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €

				Antigua Clasificación IV			
				Grupo 3D			
AF 4ª	**Pisos y limpieza**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Encargada general o gobernanta de primer	Gobernante/a o Encargado/a general.	1º	1				
Gobernanta de segunda.	Subgobernante/a o Encargado/a sección.	1º	3				
Lencera.	Camarero/a pisos.	2º	4	1.375,92 €	1.375,92 €	1.375,92 €	1.375,92 €
Personal de limpieza.	Auxiliar pisos y limpieza (mozo/a de habitaciones / valet)	3º	4	1.369,62 €	1.369,62 €	1.369,62 €	1.369,62 €
	Auxiliar pisos y limpieza (limpiador/a)	3ª	5	1.232,90 €	1.232,90 €	1.232,90 €	1.232,90 €

				Antigua Clasificación IV			
				Grupo 3D			
AF 5ª	**Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
	Jefe/a servicios catering. Encargado/a mantenimiento (Jefe SSTT) y servicios auxiliares. Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios).	1º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	2º encargado de mantenimiento / 2º JSSTT	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
Mecánico o Calefactor.	Especialista mantenimiento (oficial de SSTT) y servicios auxiliares	2º	4	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €	1.245,86 €
Ayudante de mecánico o Calefactor.	Auxiliar mantenimiento (ayudante SSTT) y servicios auxiliares.	3º	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €

				Antigua Clasificación IV			
				Grupo 3D			
AF 6ª	**Servicios complementarios**	**Gr. Prof**	**Gr. sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
	Responsable servicio	1º	2	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €	1.351,82 €
	Técnico/a servicio (fisioterapeuta, dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud)	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
	Especialista servicio (socorrista o especialista primeros auxilios, animador turístico o tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o balneario, hidroterapia y especialista atención al cliente)	2º	3	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €	1.276,40 €
	Auxiliar servicio (auxiliar atención al cliente y auxilar piscina o balneario)	3º	5	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €	1.192,31 €

			Antigua Clasificación IV			
			Grupo 3D			
	Gr.prof	**Gr. Sal**	**Bares y Cafet.**	**Rtes**	**Establ. ocio noct.**	**Sal. recreativos**
Titulados de G.Med y Superior / Téc. Universit	1º	1	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €	1.450,49 €

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

CABILDO INSULAR DE TENERIFE

Área de Presidencia, Hacienda y Modernización

Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica

Servicio Administrativo de Planificación y Organización de Recursos Humanos

ANUNCIO

546 **43510**

La Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de este Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, dictó el día 7 de febrero de 2023, la siguiente Resolución:

"RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN INSULAR DE RECURSOS HUMANOS Y ASESORÍA JURÍDICA POR LA QUE SE RECTIFICA LA RESOLUCIÓN DE LA MISMA DIRECCIÓN INSULAR QUE MODIFICA LA COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA COBERTURA POR FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA DE VEINTE PLAZAS DE TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, RAMA JURÍDICA.

En relación con la convocatoria pública para la cobertura por funcionarios/as de carrera de veinte plazas de Técnico/a de Administración General, Rama Jurídica, vacantes en la Plantilla de Personal Funcionario del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2016 y 2017, aprobada por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de fecha 30 de abril de 2019, corrección de error, por Resolución del mismo órgano de fecha 4 de octubre de 2021, y teniendo en cuenta los siguientes antecedentes y consideraciones jurídicas:

ANTECEDENTES

I.- Por Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de fecha 27 de enero de 2023, se modificó el Tribunal Calificador designado en la referida convocatoria pública, donde constan, entre otros:

• Dña. Yaiza Suárez González, Responsable de Unidad del Servicio Administrativo de Empleo, Desarrollo Socioeconómico y Comercio de esta Corporación, como vocal titular.

II.- Se advierte error por parte de Dña. Yaiza Suárez González en la Resolución referenciada en el párrafo anterior, ya que figura en un puesto que ya no ocupa, estando ocupando en la actualidad el puesto de Jefa del Servicio Administrativo de Empleo, Desarrollo Socioeconómico y Comercio.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, habilita a las Administraciones Públicas a "... rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos".

SEGUNDA.- Que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 16.1 b) y la Disposición Adicional Segunda B) 1 del Texto Refundido del Reglamento Orgánico de este Cabildo Insular, el Decreto 2985, de 29 de julio de 2022, de modificación de la estructura y organización de la Corporación y el Acuerdo del Consejo de Gobierno Insular de 6 de agosto de 2019, de nombramientos de órganos directivos de esta Administración Insular, modificado por Acuerdo de 29 de octubre de 2019, corresponde a la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, la competencia para aprobar la presente Resolución.

En virtud de lo anteriormente expuesto, por el presente RESUELVO:

PRIMERO.- Rectificar la Resolución de la Dirección Insular de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de fecha 27 de enero de 2023, por la que se modifica el Tribunal Calificador en la convocatoria pública para la cobertura de veinte plazas de Técnico/a de Administración General, Rama Jurídica, en el siguiente sentido:

DONDE DICE:

"VOCALES: …//…

Titular: DÑA. YAIZA SUÁREZ GONZÁLEZ, Responsable de Unidad del Servicio Administrativo de Empleo, Desarrollo Socioeconómico y Comercio de esta Corporación.

…//…"