

**Producción.**

En la categoría de Purero el rendimiento al día de 850 puros.

En la categoría de Encapadora 3.500 puros.

Tablas salariales 2004.

**Anexa.**

Categoría	Salario base	Plus transporte	S. total
Purero y Maquinista	709,13 euros	123,17 euros	832,30 euros
Encapadora	616,06 euros	102,65 euros	718,71 euros
Auxiliar	501,51 euros	123,32 euros	624,83 euros

**CONVENIO****4515**

*Ref.: C.N. 48.*

**2635**

Código Convenio: 3800905.

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería para los años 2005-2008, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrita por la representación empresarial y la de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2,b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notifica a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

4º.- Se advierte que, por acuerdo entre las partes y a requerimiento de esta Dirección General de Trabajo, se modifica el artículo 18 y el anexo III del citado convenio, en los términos siguientes:

Artículo 18.- Movilidad funcional camarera de pisos. Trabajos de distinta categoría:

“1. Las camareras y camareros de pisos consolidan el grupo salarial IV del presente convenio y seguirán realizando las funciones que actualmente tienen asignadas en sus respectivas empresas, así como las re-

flejadas en el artículo 18 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de 27 de mayo de 2002 sin perjuicio de lo cual, entrará dentro de sus cometidos, la limpieza de las zonas comunes de uso de los clientes así como los baños ubicados en estas zonas, la retirada de los servicios de la habitaciones (“room service”) y la reposición de los minibares, si los hubiera.

Las empresas que así lo decidan podrán mantener la categoría de limpiadora o limpiador que realizará exclusivamente las funciones del auxiliar de limpieza descritas en el acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002 percibiendo las retribuciones del nivel salarial V.

En tal sentido la Camarera o Camarero de Pisos asume las funciones de la limpiadora o limpiador en cuanto a la limpieza de zonas nobles pero no al revés, es decir, que la limpiadora que se mantiene en el grupo V no realizará funciones de la Camarera o Camarero de Pisos.

2. Trabajadores de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponde a su nueva categoría.

Este cambio no puede ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante tres 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, 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.

3. Trabajos de categoría inferior. La empresa podrá destinar al trabajador 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”.

Anexo III.- Grupos salariales:

“Gobernanta/e.  
Subgobernanta/e.  
Encargada/o de Sauna o Masajistas.  
Camareras/os de Pisos.

Nota: todas las categorías y oficios comprenden a trabajadoras y trabajadores”.

Agustín Hernández Miranda, Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 15 de marzo de 2005.

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

### Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1º.- 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 (nueve miembros) de la que son socios la Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, La Palma, Gomera y El Hierro (ASHOTEL), la Asociación Empresarial Provincial de Restaurantes, Cafeterías, Bares y Similares de Santa Cruz de Tenerife (AEPRECA) y la Asociación de Empresarios de Hostelería de Tenerife (AEHT); Asociación Canaria de Empresas de Ocio y Restauración (ACEOR, tres miembros); Federación Empresarial de Hostelería, Ocio y Servicios (FECAO un miembro); Federación empresarial de Hostelería y Turismo de Canarias (FEHTUR, un miembro) y Asociación de Empresarios Hosteleros y Comerciantes afines de Tenerife (AEHCATE, un miembro); y por la representación de los trabajadores la Federación Canaria de Comercio, Hostelería y Turismo Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO. Canarias; 12 miembros) y la Federación Provincial de Comercio, Hostelería y Juego de U.G.T. (FTCHTJ-U.G.T.; 3 miembros).

Artículo 2º. Ámbito Territorial.- El presente convenio es de aplicación obligatoria en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

### Artículo 3º. Ámbito funcional y personal.

1. Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de 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; 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, 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, los trabajadores de servicios auxiliares se registrarán en todas las materias inclusive las retribuciones por las normas y tablas de este convenio.

2. Se registrarán por el presente convenio los trabajadores 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 4º. Ámbito temporal.- El Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre del 2008, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5º. 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 escrito ante la Administración Laboral correspondiente y con comunicación a todas las partes que lo suscribieron, dando cuenta de las materias a negociar.

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

Artículo 6º. Garantías personales.- Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas, las que examinadas en su conjunto, en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores.

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

Artículo 7º. 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 8º. No concurrencia. Remisión al acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería.- El Convenio Colectivo se remite expresamente a lo regulado en el acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 13 de junio de 1996 (B.O.E. del 2 de agosto siguiente) que queda prorrogado en su vigencia hasta que no sea sustituido por otro.

Las materias negociadas en este convenio no podrán ser objeto de negociación en ningún ámbito inferior, excepto, expresamente, el pacto salarial para la sustitución del porcentaje de servicios (art. 31); y la aplicación del artículo 22.2 del R.D. 1.561/1995 en relación con el descanso entre jornadas (art. 23).

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.

Artículo 9º. Comisión Paritaria: composición y funciones.

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 10 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 lo regulado en la Disposición Adicional Tercera, 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 la misma acuerde.

La Comisión Paritaria se domicilia en la sede de la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife, calle 25 de Julio, 37-1º, 38004 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 las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter co-

lectivo, 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 del mismo.

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

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:

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 mas 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 veinticinco 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 10º. Plantillas fijas.

1.- Las empresas vienen obligadas a cumplir y mantener un porcentaje de plantilla fija, incluidos los fi-

jos discontinuos, en proporción a la media del año anterior, según la siguiente escala:

De 1 a 10 trabajadores:	20 por ciento
De 11 a 30 trabajadores:	50 por ciento
De 31 en adelante:	60 por ciento

De este modo, las empresas no podrán mantener una plantilla eventual superior al 80% en las empresas de hasta diez trabajadores, ni superior al 50% en las empresas de 11 a 30 trabajadores ni superior al 40% en las de 31 trabajadores en adelante.

Las empresas que pongan en marcha nuevos establecimientos no vendrán obligadas a cumplir las escalas de referencia durante los doce primeros meses a contar desde el día de su apertura.

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

La empresa que no cumpla con las escalas de referencia cuando venga obligada a ello, no podrá hacer uso de la modalidad contractual pactada en el artículo 11 del convenio, ni a la conversión de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en el último párrafo del presente artículo.

La obligación de cubrir el porcentaje de plantilla fija no será de aplicación a aquellas empresas de restauración con un número inferior a 15 trabajadores. Las empresas de restauración con un número de trabajadores entre 16 y 30, vendrán obligadas a cumplir un porcentaje de fijos del 40% sobre los que excedan de 15.

**Artículo 11. Fijos discontinuos.-** 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 período de actividad de diez meses dentro de cada año incluido el período que corresponde a las vacaciones retribuidas. Los dos meses de inactividad serán fijados por el empresario cada año en razón a la demanda de ocupación de cada establecimiento. Los dos meses serán, uno a uno, de inactividad completa.

Este contrato de fijo discontinuo será de nueva contratación. Si se trata de la conversión de otro contrato anterior, temporal o fijo, que libremente consienta el trabajador en convertirlo en fijo discontinuo, se hará en presencia del comité de empresa o delegados de personal que harán constar su visto bueno. Las partes acuerdan, que tales contratos de fijos discontinuos sólo 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.

**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 antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que se inicie su actividad.

En caso de incumplimiento, el trabajador 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 10 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. El trabajador llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de 6 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 el trabajador, sin causa justificada, de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

**Artículo 12º. Contratos eventuales.-** Se pacta expresamente que la duración máxima de los contratos temporales para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (artículo 15, b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) será de doce meses dentro de un período de referencia de dieciséis meses. La duración máxima se puede alcanzar a través de exclusivamente una prórroga. La empresa no podrá contratar al mismo trabajador hasta que transcurra íntegramente el citado período de referencia. Es decir, en el plazo de tiempo transcurrido entre la finalización del contrato y el período máximo de 16 meses. Del mismo modo, aquellos contratos eventuales que sean sometidos a más de una prórroga se entenderán hechos en fraude de ley.

Las partes manifiestan expresamente que el pacto de duración máxima de tales contratos se ajusta al carácter del trabajo en el sector y en el ámbito territorial del convenio. Pactan expresamente que se entenderá causa válida para que las empresas puedan contratar bajo esta fórmula, además de cualquiera otra que pudiera acontecer, el hecho de que el establecimiento hotelero o centro de que se trate, disponga de información y razonablemente prevea que va a tener una ocupación del sesenta por ciento (60%) de su capacidad. Si la realidad no llegase a configurar estas expectativas, los contratos suscritos conservarán su naturaleza y duración.

El incumplimiento del porcentaje de plantilla fija exigido para las empresas afectadas por el presente convenio supone la imposibilidad legal de que las mismas hagan uso de la ampliación de los contratos

eventuales por circunstancias de la producción por más de seis meses por lo que, con independencia de mantener la obligación de cumplir el porcentaje de plantilla fija pactado, los contratos ampliados al amparo del presente artículo, sin cumplir el pacto de empleo exigido deberán ser declarados en fraude de ley y, por lo tanto, de carácter indefinido.

Los contratos que se formalicen a partir de la publicación de este convenio, se entregarán para ser visados en un plazo de tres días hábiles por los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, por una Central Sindical con sede en el término municipal en el que radique el centro de trabajo.

#### Artículo 13°. Contratos formativos.

Contrato para la formación.- Tiene por objeto la adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de los puestos de trabajo que requieran alguna cualificación. Bien entendido que sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años.

1. De acuerdo con la naturaleza de este contrato, se estima que sólo se podrá utilizar para el desempeño de las Categorías Profesionales establecidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) y comprendidas en los grupos profesionales II y III (repcionista, conserje, administrativo, relaciones publicas, comercial, cocinero, repostero, camarero, barman, sumiller, camarera de pisos y especialista de mantenimiento), salvo que su desempeño requiera uno de los títulos habilitantes del contrato en practicas en cuyo caso deberá realizarse la contratación formativa al amparo de esta modalidad. La categoría profesional de referencia del trabajador, a todos los efectos, durante toda la vigencia del contrato para la formación sera una de las anteriormente mencionadas, a la que se añadirá la expresión "en formación".

2. La duración de este contrato no podrá ser inferior a 12 meses, ni superior a 24 meses.

3. Las empresas sólo podrán contratar bajo esta modalidad el número de trabajadores previsto en la siguiente escala:

Empresas de hasta cinco trabajadores	1
Empresas de hasta diez trabajadores	2
Empresas de hasta veinticinco trabajadores	3
Empresas de hasta cuarenta trabajadores	4
Empresas de hasta cien trabajadores	8
Empresas de hasta doscientas cincuenta trabajadores	10
Empresas de más de doscientos cincuenta y uno	15

4. La retribución será sobre el salario garantizado de su categoría, un 85%, el primer año y un 95% el segundo.

5. El tiempo dedicado a la formación teórica deberá alternarse con los de trabajo efectivo, de forma que el tiempo global correspondiente a aquella no podrá ser inferior a un 15 por ciento de la jornada anual prevista en el convenio de aplicación.

Contrato en practicas.- Se entiende que la regulación específica del contrato de aprendizaje está destinado a los oficios cualificados. A este respecto, sólo se podrá utilizar esta modalidad contractual para la contratación de trabajadores para el desempeño de las funciones propias de las Categorías Profesionales que tengan reconocido "Certificado de Profesionalidad", o bien para las que se requiera Estudios Superiores.

1. La duración máxima del contrato será de 24 meses, cuando sea concertado por período inferior al indicado, podrá ser prorrogado una vez hasta el límite máximo señalado.

2. El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los contratos en practicas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en practicas de aquellos trabajadores que están en posesión de título de grado superior. Si al termino del contrato en práctica el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

3. La formación del trabajador en prácticas deberá realizarse preferentemente de forma presencial. Excepcionalmente podrá recurrirse a la formación a distancia impartida por aquellas centros, que, con conocimiento de la Comisión Paritaria, hayan suscrito, el pertinente convenio o acuerdo con las asociaciones empresariales y las federaciones o sindicatos firmantes del presente convenio.

4. La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será del 80% en el primer año y del 90% en el segundo del salario garantizado correspondiente a su Categoría Profesional.

Artículo 14°. Período de prueba.- Los contratos tendrán el período de prueba regulado en el artículo 14 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los contratos eventuales regulados en el artículo 12, y así habrá de indicarse a cada uno de ellos, tendrán un período de prueba que, en ningún caso, excederá de dos meses, aunque otra norma convencional pudiera disponer un mayor período para la contratación en general.

El período de prueba tendrá la excepción para aquellos trabajadores que acrediten haber realizado con provecho un curso de formación profesional de la categoría para la que van a ser contratados y, además, el curso haya sido homologado por la Comisión de

Formación Profesional creada en este convenio. En este caso el período de prueba será de un mes. En cualquier caso, el período de prueba de los titulados de grado superior o medio (diplomatura) no podrá exceder de seis meses.

Artículo 15°. Preaviso para denuncia y dimisión.- En los términos del artículo 49.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. Decreto Legislativo 1/1995), el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, al preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Todos los contratos temporales, excepto el de interinidad, serán preavisados antes de su vencimiento con quince 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.

El presente artículo mejora lo establecido al respecto en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores y el citado artículo 8 del R.D. 2.720/98, refiriéndose a todos los contratos eventuales, salvo de interinidad, sea cual fuere su duración y no sólo a los de duración superior al año.

Artículo 16. 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 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 por conveniente para el desarrollo de su actividad.

Las partes, con fundamento en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, convienen expresamente que, concluida la duración pactada del convenio (31.12.2008), esta cláusula perderá vigencia.

### Capítulo III.- Clasificación profesional.

Artículo 17°. Clasificación de empresas y grupos de personal a efectos retributivos.- En los anexos II y III de este convenio se relaciona las clasificaciones de las empresas y los grupos y definiciones de categorías profesionales a efectos retributivos.

Conductores de primera, son los que tienen a su cargo vehículos de transporte de pasajeros o vehículos de mercancías cuya tara sea superior a 3.500 kgs.

Conductores de segunda, son los que tienen a su cargo vehículos de transporte de mercancías cuya tara sea inferior a 3.500 kgs.

Todo conductor que desarrolla funciones expresadas en ambas categorías consolidará permanentemente la categoría superior.

Los titulados de cualquier grado, encajarán en las definiciones que se mencionan en el anexo 3, cuando realicen las funciones propias de su título.

En los establecimientos que exista panadero, éste quedará afecto al grupo 3°. Los servicios auxiliares tales como: carpintero, albañil, pintores, fontaneros, electricistas, sastres, peluqueros, etc.; si son trabajadores de la empresa, no tratándose por lo tanto de arrendamiento de servicios, quedarán afectos al grupo 4°, los ayudantes de éstos al 5°. Los trabajadores no cualificados, comprendidos entre 16 y 18 años, quedarán afectos al grupo 6°.

Artículo 18°. Movilidad funcional Camarera de Pisos. Trabajos de distinta categoría.

1.- Las camareras de pisos consolidan el grupo salarial IV del presente convenio y seguirán realizando las funciones que actualmente tienen asignadas en sus respectivas empresas, así como las reflejadas en el artículo 18 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, de 27 de mayo de 2002, sin perjuicio de lo cual, entrará dentro de sus cometidos, la limpieza de las zonas comunes de uso de los clientes así como los baños ubicados en estas zonas, la retirada de los servicios de las habitaciones ("room service") y la reposición de los minibares, si los hubiera.

Las empresas que así lo decidan podrán mantener la categoría de limpiadora que realizará exclusivamente las funciones del auxiliar de limpieza descritas en el acuerdo de ámbito estatal para el sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002 percibiendo las retribuciones del nivel salarial V.

En tal sentido la Camarera de Pisos asume las funciones de la limpiadora en cuanto a la limpieza de zonas nobles pero no al revés, es decir, que la limpiadora que se mantiene en el grupo V no realizará funciones de la Camarera de Pisos.

2. Trabajadores de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponde a su nueva categoría.

Este cambio no puede ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante tres 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, 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.

3. Trabajos de categoría inferior. La empresa podrá destinar al trabajador 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.

Artículo 19°. 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.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo. Vacaciones. Permisos.

Artículo 20°. 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 del mismo.

Se respetarán, no obstante, las condiciones que en materia de jornada estén vigentes en cada empresa a la entrada en vigor del presente convenio.

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

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

Artículo 21°. 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, salvo para los trabajadores en régimen de jornada continuada que será a partir de las 24 horas hasta las 6 horas de la mañana. Estas horas serán retribuidas con un 50% de incremento sobre la 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 del trabajador 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 período nocturno sea igual o inferior a las cuatro horas habituales que convierte la jornada del trabajador 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 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.

El valor de la hora normal será el resultado de dividir el total devengado anual por todos los conceptos salariales por 1829 horas.

3. Los trabajadores que desempeñan trabajos fijos de noche, desde las cero hasta las 8 horas de la mañana, se consideran a efectos económicos en la categoría inmediata superior de la que viene ostentando.

Artículo 22°. Horas extraordinarias.- La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a las empresas y a libre aceptación del trabajador. 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 decidan las empresas y el comité.

De no poderse acudir por la empresa dentro del plazo de los citados dos 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 años, 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 se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente y al Comité de Empresa.

#### Artículo 23º. Descanso diario y semanal.

1. Los trabajadores a tiempo completo de las empresas que estén afectados 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, 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 quince 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 artículo 22.2 del R.D. 1.561/1995.

3. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas, pudiéndose computar por períodos de hasta dos semanas tales descansos, en atención al régimen de turnos que tiene el sector. En los términos del artículo 22.2 del Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, las empresas podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores 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 el trabajador 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.

Artículo 24º. Vacaciones y festivos.- Los trabajadores incluidos en el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales ininterrumpidas o la parte proporcional al tiempo trabajado. Dado que existen anualmente catorce días festivos no recuperables (do-

ce de ámbito nacional y dos de ámbito local), el trabajador, caso de no compensación económica, disfrutará de 18 días (catorce festivos mas cuatro de descanso semanal que corresponden a dos semanas) que se descansarán dentro del año ininterrumpidamente o en dos períodos en la forma que establezca la empresa y con una comunicación previa al trabajador de quince días.

Cuando un trabajador, que no acumule los festivos a las vacaciones, le coincidan en el período vacacional una de las referidas, se ampliarán en un día sus vacaciones anuales. Si coincidieran más de 1 día festivo, la ampliación será la proporcional que corresponda. Asimismo, cuando alguno de los días festivos cayera dentro del descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar ese día festivo descansándolo en la fecha que designen de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. El citado personal disfrutará sus treinta días de vacaciones de manera ininterrumpida.

Para aquellos trabajadores que no disfruten del descanso de dieciocho días reseñados anteriormente como días opcionales, se establece una compensación económica de novecientos cincuenta y uno euros y diez céntimos (952 euros), para el año 2005, actualizándose el resto de los años según el incremento establecido en el presente convenio. Esta cantidad se percibirá al inicio del período de descanso y podrá prorratearse su cotización durante las doce mensualidades. La opción entre el disfrute de los dieciocho días o la percepción de la cantidad mencionada corresponderá al trabajador.

La cantidad mencionada en el párrafo anterior se corresponde con los catorce días cuando al trabajador le corresponda una vacación anual completa, por lo que aquellos trabajadores que tuvieran un período 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.

La liquidación de las vacaciones finalizada la relación laboral deberá hacerse sobre el salario real entendiéndose por este la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador y expresamente se hace constar que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce meses anteriores o del tiempo que llevase en la empresa, excluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones y horas extraordinarias.

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 los trabajadores, Comité de Empresa o Delegados de personal, adjudicándose dichos turnos a los trabajadores por sorteo. El plan de vacaciones resultante se entregará, dentro de los quince días siguientes a su configuración, a los representantes legales de los trabajadores. Las vacaciones de los trabajadores eventuales con contrato inferior a doce meses no se incluirán en el calendario de vacaciones y se fijarán con una antelación mínima de siete días al inicio de su disfrute.

El empresario y la representación unitaria pueden, de mutuo acuerdo, pactar para establecer un período de 44 días (vacaciones y festivos) que se divida en dos períodos de veintidós días cada uno, en cuyo caso deberán abonar además, como bolsa de vacaciones, la cantidad de 476 euros que se pagará por mitades al inicio de cada uno de los períodos de vacaciones.

Las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a los trabajadores el parte correspondiente que determina el período de vacaciones antes del inicio de las mismas. Asimismo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Las interferencias por enfermedad común de la Incapacidad Temporal en cuanto al período de vacaciones se atenderán a las siguientes normas:

1) El trabajador en situación de Incapacidad Temporal durante todo un año, entendiéndose por éste el año natural, no tendrá derecho a vacaciones.

2) Si la situación del trabajador en Incapacidad Temporal fuese igual o inferior a 180 días de forma continuada y dentro del año natural, no sufrirá ningún tipo de descuento en su período de vacaciones.

3) Si la situación del trabajador en incapacidad temporal fuese superior a 180 días de forma continuada y dentro del año natural se le descontará del período de vacaciones, la parte proporcional correspondiente al tiempo pasado en situación de Incapacidad Temporal.

Finalmente, cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se efectuará en el último turno de su departamento. Si la incorporación al trabajo fuese al año siguiente, para el disfrute de las vacaciones del año anterior tendrá derecho preferente.

Las empresas estarán obligadas a certificar a cada trabajador, en los últimos quince 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 los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 25°. Permisos.- Los trabajadores 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 del trabajador, 15 días.

2) Por alumbramiento de la esposa o conviviente, 5 días.

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

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

5) Por matrimonio de un hijo, 2 días.

6) Por matrimonio de un hermano del trabajador, 1 día.

7) Por enfermedad o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge o conviviente acreditado, hijos y padres, 4 días.

8) Por enfermedad grave de los familiares del punto 4º y hermanos, 2 días.

9) Por traslado de domicilio habitual, 1 día.

10) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a un hora de ausencia al trabajo, período de tiempo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer podrá sustituir de forma voluntaria tal derecho por una reducción de la jornada laboral diaria en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

11) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

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

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 el trabajador mediante la presentación

de certificaciones pertinentes a requerimientos de la empresa.

#### Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo.

##### Artículo 26º. Excedencia.

1. Los trabajadores afectados 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 tres 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 el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo, entendiéndose por ello que la plaza de un trabajador 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 del mismo. 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.- El disfrute de la excedencia, en la Isla de Tenerife, es incompatible con el ejercicio de la profesión en el mismo término municipal.

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. Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a excedencia voluntaria en los casos de enfermedad de padres, cónyuges, hijos o personas legalmente a su cargo. Deberán acreditar fehacientemente los supuestos que dan lugar a esta excedencia, la duración será la imprescindible y como máximo de tres meses, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto remita la ineludible necesidad.

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

3. Excedencias especiales. Los trabajadores por el presente convenio, 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 27º.- Incapacidad Temporal.

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

Si el trabajador fuera sustituido, el trabajador no percibirá el complemento durante los primeros quince días de su incapacidad temporal dejando de percibirlo en el momento exacto, dentro de los primeros quince días, en que efectivamente sea sustituido. La sustitución se realizará por la modalidad contractual de contrato de interinidad (R.D. 2.720/1998).

En cualquier caso, el trabajador mantiene el complemento a partir del decimosexto día de su incapacidad.

Se entiende por salario real la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador, incluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias y expresamente se pacta que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce 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.

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 o situación de Incapacidad Temporal que requiera hospitalización

y con independencia de su antigüedad y sea o no sustituido el trabajador, la empresa complementará a las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% del salario real del mes anterior al hecho causante.

3. La duración máxima del complemento reseñado en los párrafos anteriores será doce meses.

Artículo 28°. Licencias por maternidad.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que al menos seis semanas sean posterior al parto. Pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo 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 la misma.

Las empresas abonarán en conceptos de natalidad, la cantidad de 59,79 euros en el año 2005, que se harán efectivas después del parto.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos 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 E.T.

Artículo 29°. Suspensión y extinción colectivas de contratos.- El empresario que precise superar una situación económica negativa de la empresa o garantizar la viabilidad futura de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, podrá pactar con la representación unitaria, en el correspondiente expediente de regulación de empleo, el número de trabajadores afectados y las condiciones de la suspensión o extinción, incluso supuestos de jubilación parcial o prejubilaciones conforme a los requisitos exigidos legalmente.

## Capítulo VI. Estructura salarial.

### Artículo 31°. Salario Bruto Garantizado.

1. Los salarios brutos garantizados de los trabajadores 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 del trabajador; 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 la distribución del porcentaje de servicios que establece la Ordenanza Laboral de Hostelería. Las partes expresamente mantienen 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. 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, dando validez por el presente convenio a los ya existentes.

3. Será de aplicación el reparto del porcentaje de servicios a todas aquellas empresas que no lo hayan sustituido por un acuerdo salarial con la representación legal de los trabajadores.

### Artículo 32°. Período retributivo. Anticipos.

1. El empresario 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 cinco primeros días de cada mes y las liquidaciones y finiquitos en el plazo máximo de diez días a contar desde la finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador.

2. El trabajador 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 33°. Pagas extraordinarias.- Las gratificaciones de Navidad y 1ª 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 el trabajador por la desaparecida antigüedad) y se cobrarán el 21 de diciembre y entre el 1 y 15 de mayo, respectivamente. Las empresas y los trabajadores podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias durante las doce 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 los trabajadores, si no existiese tal representación. A los efectos de cálculo de las liquidaciones de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias a aquellos trabajadores 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 34º. Complementos extrasalariales.

1. Plus de Transporte.- En concepto de Plus de Transporte, los trabajadores percibirán, para 2005, las cantidades siguientes:

Trabajadores incluidos en las clasificaciones de establecimientos 1º al 5º, 581,71 euros/anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año (48,47 euros/mes).

Trabajadores incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 1ª, 2ª y 3ª, 872,54 euros/anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año (72,71 euros/mes).

Trabajadores incluidos en las clasificaciones de establecimientos 6º, grupos 4ª y 5ª, 917,18 euros/anuales que se abonarán en 12 mensualidades para igualar la retribución de todos los meses del año (76,43 euros/mes).

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

Este importe no tendrá la consideración legal de salario y por lo tanto no formará parte de la base de cotización al Régimen de la Seguridad Social.

#### 2. Desgastes de útiles y herramientas.

Las empresas facilitarán a los trabajadores los útiles y herramientas precisos para el desarrollo de su trabajo en la misma. Si algún trabajador quisiera aportar los de su propiedad, deberá obtener un permiso escrito de la empresa y tal caso, se le abonará la cantidad de 5,28 euros mensuales en concepto de desgaste en el año 2005.

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

#### 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 para desempeñar su trabajo.

La empresa abonará en concepto de complemento de calzado una compensación económica de 10,26 euros/mensuales. En tal caso, el trabajador vendrá obligado a ponerse en su trabajo el calzado designado por el empresario o determinado por el Servicio de Prevención. Se establece la obligatoriedad del abono del complemento de calzado. El empresario no entregará el calzado y el trabajador vendrá obligado 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.

Los complementos de calzado y conservación y limpieza de uniformes deberán ser abonados también durante el período de vacaciones, pero no han de abonarse en los supuestos de suspensión de los contratos de trabajo.

La empresa abonará al personal una compensación económica de 10,26 euros/mensuales para la conservación y limpieza del uniforme y ropa de trabajo facilitada por la empresa. Será de cuenta del trabajador la conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitados por la empresa, exceptuando las partes del mismo que requieran limpieza en seco que correrá a cargo de la empresa. Igualmente, el trabajador 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 los trabajadores y el empresario; 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 los mismos.

Artículo 35°. Antigüedad y promoción económica.- Las partes acuerdan suprimir el histórico complemento salarial de antigüedad, tanto en la naturaleza como en su cuantía. Excepcionalmente, los trabajadores incluidos en este convenio verán congelada su antigüedad en el vencimiento siguiente al tramo que disfrutaban a 1º de enero de 1995. En adelante, los trabajadores 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 los trabajadores, en calidad de “complemento personal” y en razón a la antigüedad que acrediten conforme al párrafo anterior, será para 2005, la que figura en la tablas anexas denominada “tablas de antigüedad año 2005”.

Si un trabajador es promocionado 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 en 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 empresas de los trabajadores afectados por el presente convenio y que al cesar reúnan los requisitos y condiciones previstas en el presente artículo. El trabajador 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 de las pagas en la cuantía que tiene establecido el Convenio Colectivo en sus tablas salariales, según la siguiente escala:

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

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

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

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

Esta retribución se calculará sobre el salario donde esté encuadrado el trabajador en el momento del cese.

De común acuerdo entre las empresas y el trabajador esta retribución podrá satisfacerse tanto en dinero como en especie.

Artículo 36°. Galas de Navidad, Fin de Año y Reyes.- El día 24 de diciembre, todos los trabajadores a excepción de los que estén afectados a 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 los trabajadores que en cada una de estas fechas deban prestar el servicio, pudiendo rotarse individualmente para cada Gala y renunciar, si así lo estima el trabajador a dos de ellas, en caso de ser designado para las tres. El trabajador percibirá por cada Gala la cantidad de 122,04 euros para el año 2005, por todos los conceptos, y además de su propio salario.

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 la camarera de guardia.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral. Planificación familiar. Acoso moral y sexual. Ropa de trabajo.

Artículo 37°. 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 los trabajadores. 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 diez miembros, de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco 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 44.

Al amparo del presente artículo, del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 35. 4 de la Ley 31/1995, 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 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 los mismos 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 los trabajadores.

Con el fin de desarrollar sus funciones y atender en todos aquellos casos y asuntos que sobre salud laboral y medio ambiente 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 cuarenta y ocho horas.

La Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral podrá reunirse así mismo 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 medio ambiente.

- 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 podrá 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 la misma.

En la Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral, las partes negociaran 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.

Artículo 38°. Comisión Paritaria sobre prevención del acoso y para la igualdad de oportunidades.- Las partes firmantes del presente convenio constituirán la Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación integrada por diez miembros de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco de la representación sindical en los términos previstos en el artículo 44 del presente convenio.

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

Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores y las trabajadoras del sec-

tor que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc, estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.

#### Capítulo VIII. Formación profesional.

Artículo 39º. Formación Profesional.- Las partes constituyen una Comisión Paritaria de control y fomento de la formación profesional y ocupacional de 10 miembros, siendo los integrantes por la parte sindical 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, este podrá delegar en cualquiera de los asistentes miembros de la Comisión. Para el cumplimiento de las funciones y objetivos regulados en los artículos 21 y siguientes del Acuerdo Laboral de Ámbito estatal de Hostelería.

Las modificaciones normativas al respecto de la Formación Continua, reguladas en el Real Decreto 1.046/2003, de 1 de agosto, establecen un nuevo marco para el desarrollo de la formación continua en las empresas, que ha de tener reflejo en el presente convenio colectivo.

A este respecto, el artículo 4 del mencionado Real Decreto establece en su apartado b) que tendrán la consideración de Iniciativas de Formación Continua, entre otras, los denominados "Contratos programa para la formación de trabajadores", estableciéndose posteriormente como objeto de este tipo de iniciativa el desarrollar acciones formativas de interés general para un sector productivo o con el fin de satisfacer necesidades específicas de formación continua.

De esta forma y dada la importancia estratégica que este tipo de iniciativa de formación puede y debe tener en el ámbito de aplicación del presente convenio, las partes acuerdan la competencia de la Comisión Sectorial de Formación para abordar el seguimiento de las acciones formativas que se desarrollen en el marco de Contratos Programa en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

La funciones de esta Comisión Sectorial Paritaria de Formación serán las que se establecen en el artículo 19 del R.D. 1.043/2003.

La Comisión Sectorial de Formación se reunirá al menos 1 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. Así mismo 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 normas podrán ser modificadas o ampliadas en su articulado, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen, por unanimidad de todos los miembros de la Comisión.

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 seguimiento 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 realizarse dentro del Contrato Programa.

- Seguimiento del desarrollo de las actividades.

• Segunda: esta Comisión Paritaria de Seguimiento de la Formación Profesional velará conforme al III Acuerdo de Formación Continua por que las acciones programadas dentro del plan proporcionen a los trabajadores 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 del 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 Continua. Los miembros de esta Comisión en representación de los trabajadores han de ser necesariamente los integrantes del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

A los cursos de formación profesional continua 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 del trabajador y a cargo del trabajador 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 del trabajador.

No obstante, cuando el trabajador 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 los trabajadores se estará a lo establecido al respecto en el Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

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.

La empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores 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.

#### Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 40º. De los Sindicatos.- Los empresarios respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados 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 la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador 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 plantilla superior a 100 trabajadores existirán tabloneros 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, los sindicatos que hayan obtenido el 30% de los votos en la elección al comité de empresa, su sección sindical estará repre-

sentada 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 por ciento 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.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador 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 Sindical tendrá las siguientes funciones:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo 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 y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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 el Convenio Colectivo estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa. 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

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 los mismos, 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

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

9.- Los Delegados ceñirán su tarea a la realización de las funciones Sindicales que les sean propias.

10.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, éstos podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado 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 o libreta de Caja de Ahorros 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 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 en las mismas, 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, de conformidad con el artículo 9.1.c) de la LOLS, 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 41º. De los Comités de Empresas y Delegados de Personal.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los Delegados 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 los negocios 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 causa, 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 (R. Decreto Legislativo 1/1995), el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

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. Decreto 47/1995), la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores 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 la misma 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 los trabajadores 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 opcional, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Delegados de personal.- Los Delegados 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 42. Garantías. Prácticas antisindicales. Disposición General.

Garantías:

a) Ningún miembro de Comités de Empresa o Delegado 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 del trabajador 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 de Personal y el Delegado 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 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 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. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados 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 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 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 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 los trabajadores. Asimismo, se pondrá a disposición de los Comités de Empresas y Delegados de Personal tableros de anuncios.

#### Prácticas Antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa clasificar de anti-sindicales se estará a lo dispuesto en la Leyes.

Artículo 43°. Complementos para Delegados y Comités de Empresa.

1. Las empresas, salvo las de restauración de menos de 30 trabajadores, quedarán obligadas a entregar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal 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 abonadas como máximo antes del último día del mes siguiente.

Año 2005

De 6 a 30 trabajadores	36,61 euros
De 31 a 50 trabajadores	82,39 euros
De 51 a 100 trabajadores	370,51 euros
De 101 a 150 trabajadores	576,36 euros
De 151 a 200 trabajadores	644,97 euros
De 201 a 250 trabajadores	713,58 euros
De 251 a 500 trabajadores	782,19 euros
Desde 501 trabajadores	988,04 euros

2. Cada Comité de Empresa, por acuerdo mayoritario de sus miembros, diseñará un método de utilización de estos complementos y velará por la correcta administración de los mismos. Debiéndose emplear, al menos, un 50 por 100 de las disponibilidades en bienes colectivos para los trabajadores.

3. Como consecuencia de la sustitución del convenio vencido en 31 de diciembre de 1994, en aquellas empresas que en la actualidad empleen la antigua forma de reparto que, a criterio de los representantes de los trabajadores les resulte mas favorable, ésta será mantenida por mientras no se llegue a un acuerdo de sustitución entre la Dirección de la empresa y los miembros de del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En ningún caso se podrán alternar ambas fórmulas.

Artículo 44°. Liberados Sindicales de las Comisiones Paritarias.- Las patronales firmantes autorizan que durante la vigencia del convenio, las Centrales Sindicales firmantes y en razón a su actual proporción de representatividad, elijan a cinco representantes sindicales que estarán liberados de su trabajo en las empresas respectivas, manteniendo sus condiciones retributivas. Tales cinco representantes serán los responsables sindicales que formen parte de las Comisiones Paritaria, Salud Laboral, de Igualdad de Oportunidades y de Formación que regulan los artículos 9, 33, 34 y 35 del presente.

Los anteriores cinco representantes deben ser miembros de Comité de Empresa o Delegados Sindicales, y su crédito horario en la empresa de referencia se integrará en las horas precisas para ser totalmente liberado.

Artículo 45°. Cotización.- Las empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones que están legalmente preceptuadas entregando los modelos de cotización del TC-1 y TC-2 a los Comités de Empresas y Delegados de Personal y exponiendo ejemplares de los mismos 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 46°. Seguro de vida e incapacidad permanente.- Las empresas suscribirán con una compañía de seguros, una póliza de seguro colectivo de vi-

da para todo el personal, que garantice a los herederos legales o persona que el trabajador designe específicamente, un capital por una sola vez de quince mil 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 el trabajador 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 misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

#### Artículo 47º. Manutención y alojamiento.

1. Manutención: todo trabajador afecto a este convenio, tendrá derecho a efectuar sus comidas en la empresa sin que por este concepto se le deduzca cantidad alguna mensual, resultando ello de aplicación a las empresas que cuenten con servicio de restaurante.

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 los trabajadores, el comedor será común y la comida única.

2. Alojamiento: desaparece y se deja sin efecto la obligatoriedad de alojamiento del trabajador 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 48º. Jubilación.- Los trabajadores incluidos en este convenio se jubilarán forzosamente al cumplir 65 años de edad y siempre que hayan cubierto los requisitos necesarios para ser beneficiarios de la pensión de jubilación contributiva del régimen general de la Seguridad Social. Las empresas garantizan que cada trabajador jubilado forzosamente, será, en su caso, sustituido por otro con contrato indefinido para mantener, de esa manera, el volumen de plantilla fija pactado en este convenio (art. 10).

#### Disposiciones finales.

Disposición final primera.- El incremento de todos los conceptos económicos para 2005 será del tres con ocho por ciento (3.8%), cuya cuantía queda fijada en las tablas anexas y reflejada en los diferentes conceptos económicos del convenio. Para el resto de los años de vigencia, el incremento de todos los conceptos económicos será el correspondiente al IPC del año anterior según el I.N.E. incrementado en un 0.3%.

Si el IPC del año 2004 mas 0,3 diera una cantidad superior o inferior a 3,8, en el mes de febrero, se regularizarán los conceptos económicos del convenio y tablas anexas.

Las revisiones establecidas para el año 2006, 2007 y 2008 serán efectivas en el momento en que se publique por el INE el IPC del año anterior. No obstante, a efectos informativos, la Comisión Paritaria se reunirá con objeto de establecer la oportuna revisión de los conceptos económicos de cada año.

#### Disposición final segunda.

Régimen Especial de retribuciones para empresas deficitarias con pérdidas.

Los incrementos salariales pactados en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años, asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados.

Las empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo anterior, comunicarán en el improrrogable plazo de 15 días naturales desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para el año de inicio de vigencia del Convenio, y durante el mes de enero siguiente en caso de prórroga, mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria del mismo, así como a los representantes

sindicales en la empresa, su intención de acogerse al procedimiento regulado en cláusula.

En el plazo de 15 días desde la recepción del referido escrito, la empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de este mismo plazo las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de cinco días siguientes de haberse producido, quién procederá en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

b) En caso de desacuerdo, y en el supuesto de que no exista representación sindical en la empresa, la Comisión Paritaria, examinará los datos puestos a su

disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes pronunciándose.

La Comisión Paritaria por decisión unánime podrá trasladar la resolución del expediente al Tribunal Laboral de Solución Extrajudicial de Conflictos de Canarias.

El procedimiento establecido en este apartado b) se desarrollará en el plazo improrrogable de 90 días naturales siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del convenio de su prórroga.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en esta cláusula, lo comunicará a los representantes legales de los trabajadores y a la Dirección de la empresa, a los efectos de que apliquen las condiciones salariales pactadas. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos salariales de este convenio.

#### **TABLAS SALARIALES 2005**

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	994,13€	981,30€	953,27€	910,10€	845,88€	776,05€
GRUPO II	952,13€	923,51€	910,10€	845,88€	816,70€	742,20€
GRUPO III	897,24€	877,39€	856,37€	816,70€	796,83€	742,20€
GRUPO IV	848,22€	835,38€	819,02€	796,83€	763,00€	713,80€
GRUPO V	761,82€	761,82€	761,82€	761,82€	753,64€	713,80€

GRUPO VI : Los menores de 18 años percibirán durante 2005 el salario mínimo interprofesional vigente para los mayores de 18 años.

#### **TABLAS DE ANTIGÜEDAD 2005**

- A LOS 3 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	28,10€	27,70€	26,87€	25,31€	23,66€	22,20€
GRUPO II	26,84€	25,97€	25,31€	23,68€	22,79€	21,19€
GRUPO III	25,24€	24,61€	23,99€	22,79€	22,20€	21,19€
GRUPO IV	23,74€	23,35€	22,87€	22,20€	21,19€	20,33€
GRUPO V	21,16€	21,16€	21,16€	21,16€	20,90€	20,33€

- A LOS 6 AÑOS:

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	74,91€	73,88€	71,66€	68,22€	63,11€	59,22€
GRUPO II	71,57€	69,30€	68,22€	63,11€	60,78€	56,52€
GRUPO III	67,19€	65,62€	63,94€	60,78€	59,22€	56,52€
GRUPO IV	63,00€	62,28€	60,96€	59,22€	56,52€	54,22€
GRUPO V	56,42€	56,42€	56,42€	56,42€	55,76€	54,22€

## - A LOS 9 AÑOS :

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	149,84€	147,77€	143,33€	136,46€	126,21€	119,93€
GRUPO II	143,13€	138,58€	136,46€	126,21€	121,58€	113,04€
GRUPO III	134,40€	131,24€	127,89€	121,58€	119,93€	113,04€
GRUPO IV	126,58€	124,54€	121,95€	119,93€	113,04€	108,44€
GRUPO V	112,83€	112,83€	112,83€	112,83€	111,51€	108,44€

## - A LOS 14 AÑOS :

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	224,58€	221,57€	214,98€	204,83€	189,73€	178,20€
GRUPO II	214,70€	207,98€	204,83€	189,73€	182,85€	170,23€
GRUPO III	201,81€	197,14€	192,34€	182,85€	178,20€	170,23€
GRUPO IV	190,30€	187,26€	183,40€	178,20€	170,23€	165,84€
GRUPO V	169,95€	169,95€	169,95€	169,95€	169,95€	165,84€

## - A LOS 19 AÑOS :

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	326,70€	322,30€	312,66€	297,83€	275,74€	258,92€
GRUPO II	312,26€	302,43€	297,83€	275,74€	265,73€	247,27€
GRUPO III	293,40€	286,58€	279,37€	265,73€	250,58€	247,27€
GRUPO IV	276,55€	272,13€	266,52€	258,92€	247,27€	240,86€
GRUPO V	246,88€	246,88€	246,88€	246,88€	246,88€	240,86€

## - A LOS 24 AÑOS :

	CLAS I	CLAS II	CLAS III	CLAS IV	CLAS V	CLAS VI
GRUPO I	386,27€	381,04€	369,63€	352,08€	325,94€	305,97€
GRUPO II	369,18€	357,53€	352,09€	325,93€	314,07€	292,21€
GRUPO III	346,84€	338,77€	330,20€	314,07€	305,96€	292,21€
GRUPO IV	326,88€	321,66€	315,00€	305,97€	292,21€	284,68€
GRUPO V	291,72€	291,72€	291,72€	291,72€	291,72€	284,68€

## Anexo II.

## Clasificación de las empresas.

## Clasificación I.

- Club Privado de 1ª.
- Tablados Flamencos de lujo.
- Campos de Golf.
- Casinos y S. de Juegos de 1ª.
- Restaurantes de 5 Tenedores.
- Salas de Fiestas de Lujo.
- Café Bares de Lujo.
- Salas de Baile de Lujo.
- Hoteles de 5 Estrellas.
- Hoteles Rcia. de 5 Estrellas.
- Camping de Lujo.
- Ambigús de 1ª.
- Tablados Flamencos de 1ª.
- Restaurantes de 4 Tenedores.
- Salas de Fiestas de 1ª.
- Salas de Baile de 1ª.
- Hoteles de 4 Estrellas.
- Hoteles Rcia. de 4 Estrellas.

- Hoteles Aptos. de 4 Estrellas.
- Hostales Rcia. de 4 Estrellas.
- Casinos de 1ª.
- Aptos. Extrahoteleros de 4 llaves.
- Camping de 1ª.

## Clasificación II.

- Café Bar de 1ª.
- Cafetería de 3 Tazas.
- Salas de Baile de 2ª.
- Casinos y S. de Juego de 2ª.
- Tablados Flamencos de 2ª.
- Clubes Privados de 2ª.
- Salas de Fiestas de 2ª.
- Camping de 2ª.
- Catering.
- Colectividades.
- Hoteles de 3 Estrellas.
- Hoteles Aptos. de 3 Estrellas.

## Clasificación III.

- Salas de Billar con Consumición.

- Ambigús de 2ª.
- Salas de Baile de 3ª.
- Tablados Flamencos de 3ª.
- Clubes Privados de 3ª.
- Camping de 3ª.
- Hotel Rcia. de 3 Estrellas.
- Rcia. Aptos. de 3 Estrellas.
- Aptos. Extrahoteleros de 3 llaves.
- Hoteles de 2 Estrellas.
- Moteles de 2 Estrellas.
- Casinos y S. de Juego de 3ª.
- Ciudades de Vacaciones de 2 Estrellas.

#### Clasificación IV.

- Ciudades de Vacaciones de 1 Estrella.
- Pensiones de 3 Estrellas.
- Moteles de 1 Estrella.
- Hoteles Rcia. de 2 Estrellas.
- Hoteles Aptos. de 2 Estrellas.
- Rcia. Aptos. de 2 Estrellas.
- Aptos. Extrahoteleros de 2 llaves.

#### Clasificación V.

- Restaurantes de 3 Tenedores.
- Café-Bares de 2ª.
- Cafeterías de 2 Tazas.
- Casinos de 4ª.
- Aptos. Extrahoteleros 1 Llave.
- Hoteles-Rcia. de 1 Estrella.
- Hoteles-Aptos. de 1 Estrella.
- Rcia.-Aptos. de 1 Estrella.
- Hoteles de 1 Estrella.
- Hostales de 2 y 1 Estrella.
- Hostales-Rcias. de 2 y 1 Estrella.
- Pensiones de 2 y 1 Estrella.
- Fondas y Casas de Huéspedes.
- Salas de Billar sin consumición.
- Ambigús de 3ª.

#### Clasificación VI.

- Restaurantes de 2 Tenedores.
- Cafés-Bares de 3ª.
- Cafeterías de 1 Taza.
- Restaurantes de 1 Tenedor.
- Cafés-Bares de 4ª.
- Tabernas y Bodegones.

#### Anexo III.

#### Grupos salariales.

##### Grupo I.

- Jefe de Recepción.
- Jefe de Cocina.
- Jefe de Comedor.
- Primer Barman.
- Primer Conserje de día.
- Contable General.

- Jefe de Sala.
- Gobernanta.
- Primer Encargado de Cafetería.
- Primer Encargado de Mostrador de Cafés y Café
- Bares.
- Jefe de Operaciones de Catering.
- Jefe de Salas de Catering.
- Supervisor de Catering.
- Supervisor de Explotaciones y Colectividades.
- Jefe de Secciones de Explotaciones y Colectividades.
- Titulados de Grado Medio y Superior.
- Técnicos o Universitario.

##### Grupo II.

- Encargado de Trabajo.
- Jefe de Compras Colectividades.
- Segundo Jefe de Recepción.
- Segundo Conserje de Día.
- Contable.
- Cajero General.
- Interventor.
- Segundo Jefe de Cocina.
- Segundo Jefe de Comedor.
- Mayordomo de Piso.
- Segundo Jefe de Salas.
- Segundo Barman.
- Repostero.
- Jefe de Equipo de Catering.
- Segundo Encargado de mostrador de Café-Bares.
- Segundo Encargado de Cafeterías.
- Segundo Jefe de Sección de Explotación y Colectividades.

##### Grupo III.

- Animador.
- Recepcionista.
- Jefe de Partida.
- Jefe de Sector.
- Segundo E. Trabajos.
- Subgobernanta.
- Encargado de Lencería y Lavadero.
- Oficial de Contabilidad.
- Secretaria.
- E. Economato y Bodega.
- Conserje de Noche.
- Tenedor de Cuentas de Clientes.
- Ayudantes de Conserjería.
- Capataz de Piscinas.
- Encargado de Salas de Billar.
- Oficial de Reposteros y Panadero.
- Relaciones Públicas.
- Conductor de 1ª.

##### Grupo IV.

- Encargada de Sauna o Masajista.
- Telefonista.
- Ayudante de Recepción.
- Vigilante de Noche.

- Cafetero.
- Bodeguero.
- Camarero de Comedor y Bares.
- Cocinero
- Sumillier.
- Mecánico Calefactor Ser. Auxiliares.
- Cajeros de Comedor, Bares o Fact.
- Dependientes de Cafeterías y Café-Bares.
- Planchista.
- Ordenanza de Salón.
- Jefe de Platería.
- Portero de Servicios.
- Auxiliar de Oficina.
- Jardinero.
- Pincha-disco.
- Piscinero.
- Portero de Acceso.
- Portero de Coches.
- Conductor de Segunda.
- Preparador de Catering.
- Monitor-Cuidador de colectividades.
- Camareras de Pisos.
- Valet de Chambre.
- Costurera, planchadora, lavandera.

#### Grupo V.

- Taquilleros.
- Ascensoristas.
- Ayudantes en General.
- Mozos de Piscinas.
- Mozos de Catering.
- Mozos de Equipajes.
- Marmitón.
- Fregadoras.
- Mozos de Cámara (de cocina).
- Pinche de Cocina.
- Botones mayor de 18 años.
- Limpiadoras.
- Mozo de Billar.
- Resto de Personal o Cualificado mayores de 18 años.

#### Grupo VI.

Todos los trabajadores no cualificados comprendidos entre los 16 y 18 años no cualificados comprendidos entre los 16 y 18 años.

### CONVENIO

4516

Ref.: C.N. 48.

2636

Vista la revisión salarial del Convenio Colectivo Provincial de Hostelería para el año 2005, suscrita por la representación empresarial y la de los trabajadores, recibida en esta Dirección General de Trabajo, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores artículo

2,b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo (B.O.E. 6.6.81) sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1.033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Agustín Hernández Miranda, Director General de Trabajo.

Santa Cruz de Tenerife, a 15 de marzo de 2005.

#### ACTA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA.

Asistentes.

Federación Empresarial de Turismo (ASHOTEL, AEHT, AEPRECA).

Don Ricardo Fdez. de la Puente.

Don Félix Casado.

FECAO.

Don Alberto Domingo Pérez Lucio.

ACEOR.

Don Eduardo Peña Hernández.

CC.OO.

Don Manuel Fitas Ramírez.

U.G.T.

Don Domingo Trujillo Dios.

Las personas indicadas anteriormente se reunieron en las oficinas de la Federación el día 20 de enero de 2005, para tratar el siguiente

Orden del Día.

Punto uno.- Constitución de la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Para la administración del Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 2004-2008 se constituye la siguiente Comisión Paritaria por:

Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife: don Agustín Ávila (como suplente don