



DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Dirección: Plaza del Corral de las Campanas, 2.
Depósito Legal: AV-1-1958
Teléf.: 920 357 193. - Fax: 920 357 136
e-mail: bop@diputacionavila.es

Martes, 6 de Julio de 2004

Número 128

S U M A R I O

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Junta de Castilla y León1 a 27

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diversos Ayuntamientos28 a 32

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 2.568/04

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Ávila

A N U N C I O

Notificación de la Resolución de Pensión no Contributiva de Invalidez incoado a D. ANGEL CARLOS JIMENEZ MENDEZ como titular de la prestación, con domicilio en C/ Marqués de Santo Domingo, 1,3-G de ÁVILA y concesión de plazo de comparecencia para conocimiento del contenido íntegro de la mencionada Resolución y constancia de tal conocimiento.

Intentada la notificación al interesado, sin haber podido practicarse, de la Resolución de Suspensión de Pensión no Contributiva dictada por el Gerente Territorial de Servicios Sociales con fecha 20.04.04 se procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1.992, de 26 de Noviembre,

de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a practicar dicha notificación por medio de anuncios en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de su último domicilio y en el Boletín Oficial de Castilla y León, si bien, considerando que concurren las circunstancias previstas en el artículo 61 de la citada ley, se hace una somera indicación del contenido del acto, advirtiéndolo al interesado que podrá comparecer ante la Sección de Prestaciones de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Ávila, sita en Plaza de Nalvillos, nº.1 05001 en Ávila, en el plazo de 10 días siguientes a la última fecha de publicación del presente anuncio, para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento.

- Expediente: Pensión no Contributiva de Invalidez N°. 05/ 2197-1197 incoado por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Ávila.

- Interesado: ANGEL CARLOS JIMENEZ MENDEZ D.N.I. 6.549.878 como titular de la Pensión no Contributiva, con domicilio en C/ Marqués de Santo Domingo, 1,3-G C.P. 05001

- Acto a notificar: Resolución Suspensión de Pensión no Contributiva de Invalidez dictada por el Gerente Territorial de Servicios Sociales de Ávila.

Contra esta Resolución, podrá interponer Reclamación Previa a la vía de la Jurisdicción Laboral, ante esta Gerencia Territorial de Servicios Sociales dentro de los 30 días siguientes a la última publicación de esta resolución, conforme a lo dispuesto en el Art. 71 del Texto Refundido del Procedimiento Laboral

aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de Abril (B.O.E. de 11 de Abril).

Ávila a 28 de Junio de 2004

El Gerente Territorial de Servicios Sociales, *Mario Galan Saez*.

Número 2.618/04

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2004, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de HOSTELERÍA.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito provincial, para la actividad de HOSTELERÍA (Código del Convenio nº 0500065), que fue pactado con fecha 22 de junio de 2004, de una parte, por la Asociación de empresarios de hostelería de la provincia de Ávila, y de otra, por las Centrales sindicales CC. 00. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOSTELERÍA

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en Ávila y su provincia.

Artículo 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.

Las cláusulas de este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores que presten sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siendo su ámbito funcional de aplicación, a lo regulado en el artículo 4º del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, firmado el 27/05/02 y publicado en el B.O.E. de fecha 1 de julio de 2002. Se incluyen en el sector de Hostelería, todas las empresas que inde-

pendientemente de su titularidad y fines realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto permanente como ocasional, como establecimientos de catering, colectividades, pizzerías, hamburgueserías, creperías, etc; asimismo salones de ocio y esparcimiento como cybercafes.

Artículo 3º: VIGENCIA Y DURACIÓN.

Con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P., este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004. Su duración será de tres años, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2006.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes: Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociaciones dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2007.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prorrogas, continuara rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 4º.- RESPETO A LAS CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas y de otra índole establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se estipulan con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 5º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

CAPITULO SEGUNDO CONTRATACIÓN

Artículo 6º.- CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

A) En toda contratación del personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un período de prueba cuya duración no podrá exceder de dos semanas, excepto Meitres, Encargados de Barra, Jefes de Cocina y Recepcionistas, cuyo período de prueba no podrá exceder de un mes. De no existir contrato por escrito a todo trabajador se le considerará fijo a partir del primer día de su entrada al trabajo.

Terminado el período de prueba se computará el mismo para todos los efectos laborales.

B) Todo trabajador o trabajadora tendrá la posibilidad de ascender de su categoría al cabo de dos años de trabajo en la misma empresa. Si por cualquier circunstancia quedara alguna vacante o se hubiera de aumentar la plantilla, siempre tendrá derecho a cubrirla uno de la misma empresa por antigüedad o examen. En todas las pruebas de examen y oposición para ascenso de categoría estarán siempre presentes como miembros del Tribunal los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o los representantes elegidos por los tratadores para el fin.

C) La empresa, en caso de necesidad y previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior categoría, por un período no superior a dos meses seguidos o cuatro alternos, durante un año, percibiendo en dicho período la retribución correspondiente a dicha categoría. Superando dicho plazo el trabajador consolidará la nueva categoría.

D) La Empresa tendrá la obligación de entregar a los Delegados de Personal o Comité de Empresa la relación de personal con sus categorías correspondientes, así como

E) Cese Voluntarios: El trabajador o trabajadora podrá desistir por decisión propia de la relación laboral en cualquier momento, sin más requisitos que el preaviso escrito con quince días de antelación.

Artículo 7º.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. A la terminación del Contrato si el empresario no lo transforma en Indefinido, él trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario bruto por año de servicio. Asimismo, los contratos que estén en vigor a la firma de este Convenio, se acogerán a lo dispuesto en el presente artículo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 12/2001 y demás normas que la sustituyan o complementen.

Artículo 8º.- CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

Con relación a la conversión de contratos temporales en indefinidos, a que se refiere la Ley 24/2001 de 27 de diciembre, se conviene expresamente que dicha conversión podrá tener lugar durante toda la vigencia del presente Convenio, con todas las consecuencias que se establecen en la referida disposición legal.

Artículo 9º.- TRABAJADORES EN FORMACIÓN.

El contrato de trabajo para la formación se regirá por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 10º.- TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL

Tendrán consideración de Fijos-discontinuos a tiempo parcial todos los trabajadores/as que a la firma del presente Convenio formen parte ya de la plantilla de la empresa con este tipo de contratación.

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector, siempre y cuando haya trabajo que los justifique, podrán realizarse contratos suscritos bajo la modalidad de fijos discontinuos a tiempo parcial.

En el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial deberá de figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, su distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria. Incluidos los días en que el trabajador presta servicios.

Llamamiento: Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial serán llamados por orden de antigüedad, dentro de cada categoría y grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar.

En las interrupciones de contrato se seguirá el orden inverso de antigüedad.

Si el trabajador fijo discontinuo a tiempo parcial, debidamente llamado, no se presenta al llamamiento en la fecha indicada, sin comunicar causa justificada alguna, se entenderá extinguido su contrato por dimisión del mismo

Artículo 11º.- PLURIEMPLEO.

Para luchar contra el intrusismo y fomentar el empleo, las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio que realice jornadas de más de siete horas diarias en otras empresas y siempre a través de la Oficina de Empleo.

Artículo 12º.- REQUISITO PREVIO AL CESE.

La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador, en los casos y forma legalmente establecidos, con anterioridad a la extinción de la relación laboral, facilitándosele la liquidación correspondiente para que el mismo pueda comprobar si es o no correcta.

El trabajador podrá pedir que un representante de los trabajadores esté presente a la firma del finiquito.

Artículo 13º.- CARNET DE MANIPULADOR.

Todo trabajador deberá estar en posesión del carnet de manipulador, para su trabajo habitual, el cual se le debe facilitar el empresario a través de Organismos o academias, corriendo el importe de la obtención del mismo, a cargo del empresario.

Artículo 14º.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, como mínimo 2 veces al año, incluyendo como ropa de trabajo los zapatos, zuecos o similares.

CAPITULO TERCERO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15º.- CRITERIOS GENERALES.

El presente sistema de clasificación profesional, que sustituyó al establecido en la extinta Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería aprobada por la Orden del 28 de febrero de 1974, pretende lograr una más razonable acomodación de la organización del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción y justa retribución de los trabajadores.

Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificados en grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

1. El presente cuadro de correspondencia entre las categorías previstas en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería y los grupos profesionales recogidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) tiene como objeto, según expresa el propio Acuerdo en su artículo 12, facilitar a los empresarios y trabajadores la adaptación al nuevo sistema de clasificación.

Área funcional primera (Recepción, Conserjería, Rel. Públicas, Administración y Gestión)

Categorías del Acuerdo Laboral

Categorías de la Ordenanza

Grupo profesional I

Jefe de Recepción.

Segundo Jefe de Recepción.

Jefe de Administración.

Jefe Comercial.

Primer Conserje.

Jefe de Recepción.

2º Jefe de Recepción.

Contable General.

Jefe de Primera.

Jefe de Segunda.

Primer Conserje de Día.

Segundo Conserje de día

Grupo profesional II

Conserje.

Conserje de Noche

Conserje (Sección 8ª).

Recepcionista.	Recepcionista. Cajero (Secciones 18 y 2a)
Administrativo.	Tenedor de Cuentas Clientes. Interventor. Contable. Oficial de 1ª. Oficial de 2ª. Facturista. Cajero (Sección 6a)
Relaciones Públicas Comercial	

Grupo profesional III

Ayudante de Recepción y/o Conserjería.	Ayudante de Recepción Ayudante de Conserjería Ayudante de Conserje Intérprete
Ayudante Administrativo.	Oficial de Contabilidad Auxiliar de Oficina y Contab. Auxiliar de Caja
Telefonista.	Telefonista de 1ª y 2ª

Grupo profesional IV

Auxiliar de Recepción y/o Conserjería.	Portero. Portero de coches. Portero recibidor. Portero de accesos. Portero de servicios. Vigilante de noche. Ordenanza de salón. Ascensorista. Botones. Cobrador. Taquillero. Aprendiz recepción y Contab. Mozo Equipajes para interior. Auxiliar de Oficina. Aspirante.
--	--

Área funcional segunda (Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral

Categorías de la Ordenanz

Grupo profesional I

Jefe de Cocina.
2º Jefe de Cocina.
Jefe de catering.

Jefe de Cocina.
2º Jefe de Cocina.

Grupo profesional II

Jefe de Partida.
Cocinero.
Repostero.

Encargado de Economato.

Jefe de Partida.
Cocinero.
Repostero.
Oficial Repostero.
Encargado de Economato y Bodega.
Bodeguero.
Encargado de Almacén.

Grupo profesional III

Ayudante de Economato.

Ayudante de Cocina.

Ayudante de Economato y Bodega.
Mozo de almacén.
Ayudante de Cocinero.
Ayudante de Repostero.

Grupo profesional IV

Auxiliar de Cocina.

Marmitón
Pinche.
Fregador.
Encargado de Fregador.
Personal de Platería.
Aprendiz de Cocina (*).

Área funcional tercera (Restaurante, Bar y Similares; Pista para Cátering)

Categorías del Acuerdo Laboral

Categorías de la Ordenanza

Grupo profesional I

Jefe de Restaurante o Sala.

Jefe de Sala
Jefe de Comedor o Maestresala.
1er Encargado de Mostrador.
1er Encargado.
Primer Jefe de Sala.

Jefe de Operaciones de Catering.

Jefe de Operaciones.

Segundo Jefe de Restaurante o Sala.

2º Jefe de Comedor.
2º Encargado de Mostrador.
2º Encargado.
Segundo Jefe de Comedor.
Segundo Jefe de Sala.
Mayordomo de Pisos.

Grupo profesional II

Jefe de Sector.
Jefe de Sala de Catering.
Camarero.

Jefe de Sector.
Jefe de Sala.
Camarero.
Dependiente de 18.
Dependiente.
Cafetero.
Cajero de Comedor.
Camarero de Pisos.
Planchista.

Barman.

Barman.
2º Barman.

Sumiller.
Supervisor de Catering.

Sumiller.
Supervisor
Ayudante de Supervisor

Supervisor de Colectividades.

Grupo profesionales III

Ayudante de Camarero.

Ayudante de Camarero.
Ayudante.
Ayudante de Planchista.
Ayudante de Barman.
Ayudante de Dependiente.
Ayudante de Cafetero.
Dependiente de Segunda.
Dependiente.
Ayudante de Pisos.
Aprendiz.
Aprendiz de camarero (*).

Preparador o Montador de Catering.
Conductor de Equipo Catering.
Ayudante de Equipo de Catering.

Preparadores.
Ayudante de Equipo.

Grupo profesional IV

Auxiliar de Colectividades

Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering. Ayudante de Preparación

Área funcional cuarta (Pisos y Limpieza)

Categorías del Acuerdo Laboral

Categorías de la Ordenanza

Grupo profesional I

Jefe de Servicios de Catering.

Grupo profesional II

Encargado de Mantenimiento

Encargado de Trabajos. y Servicios Auxiliares.

Encargado de Mantenimiento

Encargado de Trabajos. y Servicios Técnicos de Cátering:
de Flota y de Instalaciones y Edificios

Encargado de sección.

Encargado de Sala.

Grupo profesional III

Especialista de Mantenimiento
y Servicios Auxiliares

Mecánico o Calefactor.

Ebanista.

Carpintero.

Electricista.

Albañil.

Pintor.

Conductor.

Fontanero.

Jardinero.

Especialista de Mantenimiento
y Servicios Técnicos de Cátering: de Flota
y de Instalaciones y Edificios
Animador Turístico o de Tiempo Libre

Grupo profesional IV

Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares. Ayudante de Mecánico o Calefactor

Ayudante.

Ayudante de Ebanista,

Carpintero.

Electricista, Albañil y Pintor.

Mozo de Billar o Salón de Recreo.

Guarda del exterior.

Monitor/Cuidador de Colectividades.

(*) Los aprendices relacionados se refieren a la categoría contemplada en la antigua Ordenanza, no equiparables a la modalidad de contrato de aprendizaje de la vigente legislación.

Sobre niveles, funciones y clasificación profesional, será de aplicación a este Convenio lo recogido en el Capítulo Segundo del Acuerdo Laboral de Ámbito estatal para el sector de Hostelería, firmado el día 13/6/96 y publicado en el B.O.E. el 2 de agosto de 1.996.

Artículo 16º: CATEGORIAS DE ESTABLECIMIENTOS.

Las tres categorías a que se refieren las tablas salariales, son las correspondientes a los siguientes establecimientos:

1ª Categoría: hoteles de 5, 4 y 3 estrellas, restaurantes 4 y 3 tenedores, bares y Cafesbares de primera categoría,

bares americanos, tabernas inglesas, pubs, whiskerías, disco-pubs, discotecas, salones de té, tablaos.

2ª Categoría: Hoteles, hostales y pensiones de 2 estrellas, restaurantes de 2 tenedores, bares y Gafes-bares de segunda categoría, cervecerías, heladerías, camping de la y 2a categoría, self-service, hamburgueserías, pizzerías no incluidas en otros convenios, tabernas.

3ª Categoría: Hoteles, hostales y pensiones 1 estrella, bares y Gafes-bares de tercera categoría, restaurantes y casas de comida de 1 tenedor, residencia de ancianos y asilos, resto de establecimientos que no figuran en las categorías anteriores.

CAPITULO CUARTO ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 17º.- RETRIBUCIONES.

A) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2004, serán las que establecen en la tabla salarial, que como Anexo 1 se incorpora al

í mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

B) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2.005, serán el resultado de incrementar las tablas vigentes y los demás conceptos salariales en 2.004 en un 3%.

C) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2.006, serán el resultado de incrementar las tablas vigentes y los demás conceptos salariales en 2.005 en un 3%.

En el caso de que el I.P.C. registrase durante 2.004 un incremento superior a 4 puntos se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tan pronto se constate oficialmente por el I.N.E. esta circunstancia se reunirá la Comisión Paritaria aplicando a la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2.003 la diferencia existente.

En el caso de que el I.P.C. registrase durante 2.005 un incremento superior a 3 puntos se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tan pronto se constatee oficialmente por el I.N.E. esta circunstancia se reunirá la Comisión.

Paritaria aplicando a la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2.004 la diferencia existente.

En el caso de que el I.P.C. registrase durante 2.006 un incremento superior a 3 puntos se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tan pronto se constate oficialmente por el I.N.E. esta circunstancia se reunirá la Comisión Paritaria aplicando a la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2.005 la diferencia existente.

Artículo 18º.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1.994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada "antigüedad consolidada", sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio. La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1.995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 175,87 euros anuales para cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1.995 no podrán en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

Artículo 19º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad y/o "antigüedad consolidada" que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 20º: COMPLEMENTO EN ESPECIE.

Los trabajadores afectados por este convenio, que presten servicio en las horas de comida, cena o desayuno tendrán derecho a la manutención, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios. La cuantificación económica de dicho complemento se establece en 1,50 euros, habiéndose tomado en consideración para su determinación el coste que la manutención representa para la empresa

Artículo 21º.- PLUS DE TRANSPORTE.

El personal afectado por este convenio, indistintamente de que su jornada sea reducida o entera, percibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 42,96 euros mensuales, durante el año 2004 cualesquiera que sea la categoría profesional.

La mencionada cantidad se devengará únicamente en los meses efectivamente trabajados.

Artículo 22º.- PLUS POR QUEBRANTO DE MONEDA.

Las empresas abonarán a los cajeros-as y todos aquellos trabajadores que realicen esas funciones durante la jornada laboral, la cantidad de 53,71 euros mensuales en concepto de quebranto de moneda durante el año 2.004

La mencionada cantidad se abonará en la proporción correspondiente al tiempo que desarrollen esta labora

Artículo 23º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Para el personal que presta servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana se establece un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario establecido en la tabla salarial anexa en este Convenio, siempre y cuando más de la mitad de la jornada laboral se realice en el horario señalado.

No habrá lugar al devengo del Plus de Nocturnidad, cuando el salario haya sido pactado considerando que el trabajo realizado sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se acuerda reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

En caso de realizarse, su retribución será como mínimo igual a la de las horas ordinarias, pudiéndose utilizar para su cálculo la siguiente fórmula:

Retribución Anual (S. Base + Complementos + Antigüedad)

Hora Extraordinaria:

Jornada en cómputo anual (1.792 horas)

Artículo 25º.- ANTICIPOS.

Las empresas concederán anticipos sobre el salario mensual a los trabajadores que lo soliciten por una cantidad máxima de una mensualidad.

En ningún caso podrán solicitarse más de tres anticipos en el transcurso del mismo año.

Artículo 26º.- PREMIO DE NATALIDAD.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores, al nacimiento de hijos vivos, la cantidad de 60 euros.

Artículo 27º.- FIDELIDAD A LA EMPRESA.

Los trabajadores, al cumplir quince años de servicios efectivos en una misma empresa percibirán por una sola vez la cantidad de 377 euros, y al cumplir veinticinco años de servicios efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 592 euros euros.

No obstante lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, tuvieran reconocida una permanencia continuada y efectiva de quince o/y veinticinco años, tendrán derecho a percibir las cuantías señaladas en el párrafo anterior, por una sola vez, siempre y cuando no las hubieren ya percibido en ejercicios anteriores. En este caso el abono de las mismas se percibirá en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 28º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las empresas vienen obligadas a abonar a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera su causa y, desde el primer día de baja, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real.

Artículo 29º.- SEGURO VOLUNTARIO COLECTIVO.

Las empresas contratarán una póliza de seguro voluntario colectivo por los siguientes conceptos:

- Muerte, 5.720 euros.

Si la muerte se produjese en accidente o éste determinase la incapacidad Permanente del trabajador, 6.250,52 euros.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley de contrato de Seguro, incluso en la determinación del concepto de invalidez.

CAPITULO QUINTO JORNADA LABORAL Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 30º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales.

El trabajador tendrá como mínimo derecho a un día y medio de descanso semanal ininterrumpido.

El cómputo anual de horas de trabajo se establece, en 1.792 horas.

Artículo 31º.- VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas y no sustituible por compensación económica, no será inferior a treinta días naturales que deberán disfrutarse dentro del año natural. Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en aquélla.

Las vacaciones serán abonadas en función del salario base más antigüedad y/o "antigüedad consolidada".

El período vacacional no se iniciará en día de descanso.

Se pactará obligatoriamente en el último mes del año, o en el primer mes de funcionamiento en la empresa de temporada, entre las empresas y el Comité de Empresa, Delegados del Personal, en los términos expuestos anteriormente, los períodos de disfrute de vacaciones de personal, respetando, en todo caso, que los trabajadores con hijos en edad escolar tengan preferencia y que las suyas coinciden con las vacaciones escolares.

Las trabajadoras en estado de gestación podrán acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad.

Todo trabajador que preste servicio durante las quince festividades establecidas anualmente, sin disfrutar descanso compensatorio, podrá disfrutar los mencionados días como período vacacional ininterrumpido.

Si existiera desacuerdo entre las partes se recurrirá a la Jurisdicción competente.

Artículo 32º.- LICENCIAS.

Los/as trabajadores/as por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas según salario real que se justifiquen suficientemente:

- En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos, abuelos y nietos, y cualesquiera parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, y cuatro, si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto.

- Tres días en caso de alumbramiento de esposa, y cuatro si fuese necesario desplazamiento. Los trabajadores tendrán tres días por alumbramiento de hija soltera.

- Un día natural por traslado de domicilio.

- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre, en caso de desplazamiento un día más.

- Un día natural al año para acudir a celebraciones tales como bodas, bautizos y comuniones, excluidas las señaladas en el punto anterior. Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, quedando obligado el trabajador a justificar su asistencia a los mismos.

- Por enfermedad grave debidamente justificada u hospitalización, de padres, abuelos e hijos, cónyuges o hermanos, tendrá derecho a dos días naturales y cuatro días si hubiese desplazamiento al efecto. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta justificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una forma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el impute de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada.

- Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente tendrán derecho a un día natural para asistir a consulta médica para dichos hijos, siempre que ello implique el desplazamiento fuera de la provincia.

- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 33º.- CONSULTAS MÉDICAS.

Se autoriza al trabajador para, sin merma de su salario, acompañar al cónyuge o a los hijos menores de edad a consulta médica, debiendo acreditar seguidamente tal circunstancia. Caso de que ambos padres sean trabajadores de la misma empresa este derecho amparará a uno de ellos.

Artículo 34º.- FIESTA PATRONAL.

El día de Santa Marta, festividad del gremio, se considerará a todos los efectos.

Se nombrará una comisión Gestora, la que estará compuesta por representantes de los empresarios y trabajadores, a fin de realizar las gestiones pertinentes en cuanto a la organización de la fiesta patronal.

CAPITULO SEXTO

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES O RESTAURACIÓN SOCIAL. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

Artículo 35º.- INTRODUCCIÓN.

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo (LCEur 2001\1026), sobre Aproximación de las Legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

La doctrina legal del Tribunal Supremo, contenida en diversas Sentencias de su Sala de lo Social, ha venido exigiendo como requisito que ha de concurrir para que opere la subrogación empresarial prevista en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los

elementos patrimoniales configuradores de la infraestructura de la explotación, de modo que la mera sucesión en una actividad empresarial o de servicios no integra el supuesto de hecho del artículo 44 anterior, si no va acompañado de la transmisión de una estructura o soporte patrimonial dotado de autonomía funcional.

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzcan supuestos de subrogación empresarial, aun cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias. En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dichas Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51.1 y, por el 49.1.g), así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985/1980; ApNDL 13091); el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del Sector de Colectividades, para una mejor y más correcta aplicación. Deforma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

El presente Capítulo tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de Colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente Capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicados, de acuerdo con lo siguiente:

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del ET, los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del ET en todo lo no estipulado en el presente Acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

Artículo 36º.- EXCLUSIÓN.

En la presente regulación, y sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda de este Acuerdo, no será de aplicación a la actividad de alojamiento y hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 37º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1. Se entiende por servicio de Colectividades. o Restauración Social, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efectos por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de Colectividades o Restauración Social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Trabajadores afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el artículo 36.

En definitiva serán trabajadores afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el sector de colectividades.

Empresa Principal o Cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio; con independencia de que sea propietario o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

Empresa Cedente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Empresa Cesionaria: Lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de éstos, objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento, cesión o concesión.

Comensal: Sujeto al que van destinados los servicios de Hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

Artículo 38º.- OBJETO Y SUPUESTOS DE LA SUCESIÓN O SUSTITUCIÓN EMPRESARIAL.

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de colectividades, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión "mortis causa".

b) Sucesión de contratas, Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones administrativas operará el presente Capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de fines.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen, asimismo:

e.1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

e.2. Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44

del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

e.3. La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido éste por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

Artículo 39º.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector de Colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 35, los trabajadores de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunas de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parre de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores fijos discontinuos, con antigüedad mínima de cuatro meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

Artículo 40º.- ASPECTOS FORMALES DE LA SUBROGACIÓN.

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Convenio.

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los cinco días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-211 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.
- Trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.
- Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores, sean de carácter individual o colectivo.
- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallar, pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o cualesquiera organismos públicos tanto respecto a los trabajadores en activo como a los ya cesados.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores previsto en el artículo 40.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el artículo 42, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si éste es persona física, o con los socios accionistas, administradores o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de éstos.

Artículo 41º.- CONTENIDO DE LA PROTECCIÓN.

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores.

3. En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuentas las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, con excepción hecha de alojamiento y hospedaje, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previsto dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cual sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aun cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un período de doce meses, en el que se llevarán a cabo las oportu-

tunas negociaciones con la representación de los trabajadores, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho período no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

4. En cualquier caso, aquellos trabajadores que no se encuentren afectos por subrogación, y sean de nueva incorporación a la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

5. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

6. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a) La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les correspondiera.

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

Artículo 42º.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Artículo 43º.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores.
- La relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
- La relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial.
- TC-2 de los cuatro últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador afectado respecto a su contrato individual.

Artículo 44º.- READAPTACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES.

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 por 100), en centros distintos de aquéllos en los que originalmente recibía- el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su planti-

lla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Artículo 45º.- DOCUMENTO SUBROGATORIO.

La Comisión negociadora establecerá el modelo de documento previsto en el artículo 37, apartado 3.

CAPITULO SÉPTIMO
RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

Artículo 46º.- FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 47º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 48º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los Delegados Sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindica, siempre que tal circunstancia le conste al empresario.

Artículo 49º.- FALTAS LEVES. Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar ala empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material. 6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 50º.- FALTAS GRAVES. Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por el.
10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
11. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplir los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 51º.- FALTAS MUY GRAVES. Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 52º.- CLASES DE SANCIONES.

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido disciplinario.

Artículo 53º.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

**CAPITULO OCTAVO
GARANTÍAS SINDICALES****Artículo 54º.- DERECHOS Y LIBERTADES SINDICALES.**

A) Convenios colectivos y conflictos colectivos.

Corresponderán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, asesorados en su caso, si procediera, por la Central Sindical a la que representan, las facultades de intervención en Convenios Colectivos y Conflictos Colectivos en el ámbito de la empresa.

B) Formación profesional.

El Comité de Empresa tendrá participación en la planificación de la Formación Profesional que se organice por parte de la Dirección.

C) Expediente de regulación del empleo.

Treinta días antes como mínimo de la presentación del Expediente ante la Autoridad Laboral, la empresa deberá preavisar al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el mismo. La tramitación de dicho expediente estará sujeta a las normas establecidas por la legislación vigente al respecto.

D) Información económica y financiera.

Las empresas vienen obligadas a suministrar trimestralmente una información veraz sobre la marcha económica y financiera de la empresa, referida al trimestre anterior.

E) Sanciones y despidos.

Cualquier sanción derivada de falta muy grave o el despido de un trabajador tendrá que ser comunicada por escrito, a la vez que el interesado, al Comité de Empresa o al Delegado de Personal.

F) Contrataciones.

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, controlarán que la contratación se haga con las normas establecidas por la Ley y por este Convenio.

G) Clasificación del personal.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, tendrán intervención directa en las cuestiones que se susciten por deficiente clasificación profesional, o por nueva clasificación de personal, resolviendo en primera instancia con la Dirección que se elevará a la Autoridad Laboral en caso de desacuerdo.

H) Sistemas de distribución.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán participación e intervención en la clasificación de cuadros de horarios, turnos de vacaciones, información mensual escrita sobre la realización de horas extraordinarias y participación en la confección de plantillas ideales.

Artículo 55º.- GARANTÍAS SINDICALES.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

- Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

Quedan excluidas del cómputo de las horas sindicales el tiempo de reunión a instancias de la empresa, el tiempo invertido en negociación colectiva y la convocatoria oficial por la Autoridad Laboral Judicial.

El tiempo sindical podrá ser acumulado al colectivo del Comité de Empresa previa comunicación a la empresa.

Locales y tablón de anuncios: En las empresas o centros de trabajo y siempre que sus características lo permita, se pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo dispondrán de uno o varios tableros de anuncios en espacios visibles para fijar comunicaciones e información del contenido sindical o de interés laboral.

Artículo 56º.- PERMISOS ESPECIALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán de un tiempo máximo de seis horas al año durante la vigencia de este Convenio, remunerados como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

Las Asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que podrán ser asistidos por un miembro de la Central Sindical.

La celebración de estas Asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la Asamblea, deberán comunicarse a la Dirección de la Empresa por el Comité o Delegado de personal con una antelación mínima de veinticuatro horas, antes de su celebración.

La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Delegados en secciones sindicales: El Delegado de la Sección Sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10% de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores, el 8% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, el 6% de la plantilla en empresas de 251 a 500 trabajadores y el 5% de la plantilla en empresas de 501 en adelante, podrán disponer de un crédito máximo retribuido en quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales, excepto en las de más de 250 trabajadores, que será de 30 horas; en las de más de 500 trabajadores que será de 35 horas; y en las de más de 750, que será de 40 horas.

CAPITULO NOVENO ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Artículo 57º.- COMISIÓN PARITARIA.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, quienes designaran entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometido por las partes.

El domicilio que establece la parte empresarial de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería, Plaza de Santa Ana, 7 3º Izquierda.

En cuanto a la parte social se establece para U.G.T. c/Isaac Peral, 18 y para CC.OO., Plaza de Santa Ana, 7. Todos ellos en Ávila.

Procedimiento:

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento,

constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional, en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

CAPITULO DÉCIMO LEGISLACIÓN

Artículo 58º.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

En lo no previsto en el presente Convenio, que ha sido concertado de un lado por la Asociación Provincial de Hostelería, y, de otro, por las Centrales Sindicales CC.OO., y U.G.T., se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, publicado en el B.O.E. de fecha 1 de Julio de 2002, L.O.L.S. - Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 y más disposiciones que la modifiquen y complemente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Las diferencias retributivas derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de dos meses a contar desde su publicación en el B.O.P.

ANEXO 1 AÑO 2004

	Categoría 1ª	Categoría 2ª	Categoría 3ª
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA (RECEPCIÓN, CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN)			
Categorías del Acuerdo Laboral	Categoría 1ª	Categoría 2ª	Categoría 3ª
GRUPO PROFESIONAL I			
Jefe de Recepción.	692,69	684,03	683,62
Segundo Jefe de Recepción.	681,51	679,59	677,64
Jefe de Administración.	692,69	684,03	683,62
Jefe Comercial.	692,69	684,03	683,62
Primer Conserje.	692,69	684,03	683,62
GRUPO PROFESIONAL II			
Conserje.	681,51	679,59	677,64
Recepcionista.	671,23	669,60	663,69
Administrativo.	671,23	669,60	663,69
Relaciones Públicas.	671,23	669,60	663,69
Comercial.	671,23	669,60	663,69
GRUPO PROFESIONAL III			
Ayudante de Recepción y/o Conserjería.	671,23	669,60	663,6
Ayudante Administrativo.	671,23	669,60	663,69
Telefonista	671,23	669,60	663,69

GRUPO PROFESIONAL IV

Auxiliar de Recepción Consejería.	671,23	669,60	663,69
-----------------------------------	--------	--------	--------

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA (COCINA Y ECONOMATO)**Categorías del Acuerdo Laboral****GSRUPO PROFESIONAL I**

Jefe de Cocina.	692,69	684,03	683,62
2º Jefe de Cocina.	681,51	679,59	677,64
Jefe de Catering.	692,69	684,03	683,62

GRUPO PROFESIONAL II

Jefe de Partida.	681,51	679,59	677,64
Cocinero.	671,23	669,60	663,69
Repostero	671,23	669,60	663,69
Encargado de Economato	671,23	669,60	663,69

GRUPO PROFESIONAL III

Ayudante de Economato.	669,71	655,10	649,73
Ayudante de Cocina	669,71	655,10	649,73

GRUPO PROFESIONAL IV

Auxiliar de Cocina.	669,71	655,10	649,73
---------------------	--------	--------	--------

ÁREA FUNCIONAL TERCERA (RESTAURANTE, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING)**Categorías del Acuerdo Laboral****GRUPO PROFESIONAL I**

Jefe de Restaurante o Sala.	692,69	684,03	683,62
Jefe de Operaciones de Caterig.	692,69	684,03	683,62
Segundo Jefe de Restaurantes o Sala.	681,51	679,59	677,64

GRUPO PROFESIONAL II

Jefe de Sector	681,51	679,59	677,64
Jefe de Sala de Catering	681,51	679,59	677,64
Camarero	671,23	669,60	663,69
Barman	671,23	669,60	663,69
Sumiller	671,23	669,60	663,69
Supervisor de Catering	671,23	669,60	663,69
Supervisor de Colectividades	671,23	669,60	663,69

GRUPO PROFESIONAL III

Ayudante de camarero	669,71	655,10	649,73
Preparador o Montador de Catering	669,71	655,10	649,73

Conductor de Equipo de Catering	669,71	655,10	649,73
Ayudante de Equipo de Catering	669,71	655,10	649,73

GRUPO PROFESIONAL IV

Auxiliar de Colectividades	669,71	655,10	649,73
Auxiliar de Preparación/ Montaje de Catering	669,71	655,10	649,73

ÁREA FUNCIONAL CUARTA (PISOS Y LIMPIEZA)**Categorías del acuerdo laboral****GRUPO PROFESIONAL II**

Encargado General	692,69	684,03	683,62
Encargado de Sección	671,23	669,60	663,69

GRUPO PROFESIONAL III

Camarero de pisos	671,23	669,60	663,69
-------------------	--------	--------	--------

GRUPO PROFESIONAL IV

Auxiliar de Pisos y Limpieza	669,71	655,10	649,73
------------------------------	--------	--------	--------

ÁREA FUNCIONAL QUINTA (SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES)**Categorías del Acuerdo Laboral****GRUPO PROFESIONAL I**

Jefe de Servicios de Catering	669,71	655,10	649,73
-------------------------------	--------	--------	--------

GRUPO PROFESIONAL II

Encargado de mantenimiento y Serv. Auxiliares	669,71	655,10	649,73
Encargado de sección	669,71	655,10	649,73
Jefe de equipo-conductor de catering	669,71	655,10	649,73

GRUPO PROFESIONAL III

Especialista de Manten. y Serv. Auxiliares.	669,71	655,10	649,73
Especialista de Manten. y Serv. Técnicos de	669,71	655,10	649,73
Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios.			
3 Animador Turístico o de Tiempo Libre.	669,71	655,10	649,73

GRUPO PROFESIONAL IV

Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	669,71	655,10	649,73
Monitor/Cuidador de Colectividades	669,71	655,10	649,73

Firmas, Ilegibles.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 2.615/04

AYUNTAMIENTO DE ARÉVALO

A N U N C I O

Aprobado por la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 22 de junio de 2.004, el pliego de condiciones que ha de regir la subasta. para el arrendamiento de fincas de masa común propiedad de este Ayuntamiento, se expone al público a efectos de reclamaciones, por plazo de OCHO DÍAS, convocándose simultáneamente la licitación que quedará aplazada en caso de formularse alguna:

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA.

- a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Arévalo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaria General. Contratación.
- c) Número de expediente: 10/2.004.

2.- OBJETO Y TIPO DE LICITACIÓN

Constituye el objeto de la presente subasta el arrendamiento de las fincas rústicas de masa común de propiedad municipal que a continuación se relacionan.

El tipo de licitación es el que se indica para cada una de las fincas, referida a cada anualidad, debiendo ser igualado o mejorado al alza.

Finca	Situación	Superficie	Tipo
28 -Pol. 8	La Canaleja	1.33.75 Has	120'38
10.038- Pol. 8	La Canaleja	0.50.69 "	45'62
10.121 y			
20.121- Pol. 9	Cerro San Juan	6.70.63 "	603'57
211- Pol. 2	Pinar Nabero	0.31.25 "	28'13
226- Pol. 1	Orán	2.64.37 "	237'93
236- Pol. 1	Oran	1.48.13 "	133'32
300- Pol. 4	Raya Tornadizos	0.30.00	27'00
314- Pol. 4	Camino Vinaderos	0.80.00 "	72'00
6- Pol. 8	La Utrera	5.06.25 "	455'63
8- Pol. 8	La Canaleja	3.29.37 "	296'43
48- Pol. 8	La Canaleja	1.66.87	150'18
10.064- Pol. 9	Cañada Pozuelo	0.39.37 "	35'43
74- Pol. 9	Hueveros	1.23.75 "	111'38
119- Pol. 9	Cerro San Juan	0.95.00 "	85'50
127- Pol. 9	Prado Peluca	2.80.00 "	252'00
173- Pol. 9	Fuentecillas	0.37.46 "	33'71
220- Pol. 2	Camino de San Pablo	0.87.50 "	78'75
425- Pol. 4	Traviesas	0.53.75 "	48'38

426- Pol. 4	La Paloma	1.09.40 "	98'46
434- Pol. 4	La Paloma	0.21.25 "	1913
442- Pol. 5	La Granja	1.96.00 "	176'40

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

- a) Tramitación: Urgente
- b) Procedimiento. Abierto
- d) Forma: Subasta

4.- GARANTÍAS.

Definitiva: 4% del precio de licitación.

5.- OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN.

- a) Entidad: Ayuntamiento de Arévalo.
- b) Domicilio: Pza. del Real, 12.
- c) Localidad y Código Postal: Arévalo. 05200. d) Teléfono: 920.30.16.90 e) Telefax: 920.30.08.52
- f) Fecha límite de obtención de documentos e información: Último día de presentación de ofertas.

6.- REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA.

a) Estarán facultados para concurrir a la subasta todas las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que, teniendo plena capacidad para obrar, no se hallen incursas en alguna de las circunstancias establecidas en los artículos 15 al 20 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

7.- PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN.

a) Fecha límite de presentación: 13 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Si el último día coincidiera en sábado se prorroga al primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: Las proposiciones se presentarán en sobre cerrado conforme al modelo oficial que se inserta al final de este anuncio..

c) Lugar de presentación: Secretaría General del Ayuntamiento de Arévalo o en los lugares previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

1. Entidad: Ayuntamiento de Arévalo. Secretaría General, en horario de 9,00 a 14,00 horas.

2. Domicilio: Pza. del Real, 12.

3. Localidad y código postal: Arévalo. 05200.'

8.- APERTURA DE LAS OFERTAS.

a) Entidad: Excmo. Ayuntamiento de Arévalo. Sala de Comisiones. b) Domicilio: Pza. del Real, 12.

c) Localidad: Arévalo. 05200.

d) Fecha: El día siguiente hábil a la finalización del plazo de presentación de plicas, salvo que fuera sábado en cuyo caso se trasladará al inmediato hábil siguiente.

e) Hora: 12,00 horas.

9.- GASTOS DE ANUNCIOS.

Anuncios, gastos de formalización y protocolización del contrato, y cuantos otros se deriven del mismo, incluidos los impuestos y tasas que procedan, serán de cuenta del adjudicatario.

MODELO DE PROPOSICIÓN

D. con domicilio en, enterado del anuncio publicado por el Ayuntamiento de Arévalo para la adjudicación mediante subasta del arrendamiento de la explotación de las fincas de masa común de propiedad municipal por cinco años, me comprometo a la adquisición de la finca nº en la cantidad de euros (en número y letra), aceptando íntegramente el pliego de condiciones aprobado por el Ayuntamiento y que manifiesta conocer.

Arévalo, de de 2004
(firma)

Arévalo, 28 de Junio de 2004
El Alcalde, *Ilegible*.

Número 2.622/04

**AYUNTAMIENTO DE SAN GARCÍA DE
INGELMOS**

A N U N C I O

PRESUPUESTO GENERAL EJERCICIO 2004

De conformidad con los arts. 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, 150.3 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, y 127 del Texto Refundido del Régimen Local de 18-04-86, y aprobado inicialmente en sesión de fecha 18-05-04, por el Pleno de la Corporación, el Presupuesto General de esta Entidad para el ejercicio 2004, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, se hace constar lo siguiente:

I.- Resumen del presupuesto para 2004.

INGRESOS

Cap	Denominación	Euros
A) OPERACIONES CORRIENTES		
1	Impuestos directos	18.381,78
2	Impuestos indirectos	653,58
3	Tasas y otros ingresos	14.427,75
4	Transferencias corrientes	20.344,60
5	Ingresos patrimoniales	24.416,50

B) OPERACIONES DE CAPITAL

7	Transferencias de capital	10.217,20
	TOTAL INGRESOS	88.441,41

GASTOS

Cap	Denominación	Euros
A) OPERACIONES CORRIENTES		
1	Gastos de personal	9.252,44
2	Gastos en bienes corrientes y servicios	42.239,18
3	Gastos financieros	550,20
4	Transferencias corrientes	1.507,00
B) OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones reales	34.892,59
	TOTAL GASTOS	88.441,41

II. La plantilla de personal queda fijada de la siguiente forma:

Denominación de la plaza

Personal funcionario de carrera

A/- Funcionarios con habilitación de carácter nacional:

1.- Secretario-Intervención, una plaza, agrupado con Blascomillán y Mancera de Arriba.

Según lo dispuesto en el art. 52 de la citada ley 39788, se podrá interponer directamente contra el referido presupuesto general, recurso contencioso

administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

San García de Ingelmos, a 28 de junio de 2004.
El Alcalde, *Carlos Rodríguez Blázquez*.

– oOo –

Número 2.625/04

AYUNTAMIENTO DE HIGUERA DE LAS DUEÑAS

A N U N C I O

Se pone en general conocimiento, que el Pleno de este Ayuntamiento acordó en sesión celebrada el día 29 de junio de 2004, por mayoría absoluta del número legal de miembros que componen la corporación, aprobar inicialmente el Presupuesto Municipal para el ejercicio de 2004.

El citado Presupuesto se encuentra expuesto al público a efectos de reclamaciones durante el plazo de 15 días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial. Las citadas reclamaciones se presentarán en las oficinas municipales e irán dirigidas al Pleno del Ayuntamiento.

Transcurrido dicho plazo sin presentarse ninguna se entenderá elevado a definitivo, sin necesidad de posterior acuerdo.

Por último y por unanimidad del número legal de miembros que componen la corporación, el Pleno aprobó las Bases de Ejecución del presupuesto así como la Plantilla de Personal.

El Presupuesto resumido a nivel de capítulos es el siguiente:

PRESUPUESTO DE INGRESOS:

Cap.	Denominación	Euros
1.-	Impuestos directos	57.993,23
2.-	Impuestos indirectos	18.500,00
3.-	Tasas y otros ingresos	46.887,58
4.-	Transferencias corrientes	46.000,00
5.-	Ingresos patrimoniales	30.975,00

8.-	Activos financieros	9.000,00
	TOTAL INGRESOS	209.355,81

PRESUPUESTO DE GASTOS:

Cap.	Denominación	Euros
1.-	Gastos de Personal	56.927,00
2.-	Gastos en bienes corrientes y servicios	108.825,55
3.-	Gastos financieros	1.500,00
4.-	Transferencias corrientes	8.850,00
6.-	Inversiones reales	27.803,90
9.-	Pasivos financieros	5.449,36
	TOTAL GASTOS	209.355,81 €,

PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

Personal funcionario:	Nº de plazas
-Con Habilitación Nacional	1
-De la corporación	1
Personal laboral:	
-Fijo	1
-Eventual	1
Total puestos de trabajo	4

En Higuera de las Dueñas a 30 de Junio de 2004
El Alcalde, *Juan Díaz Jaro*.

– oOo –

Número 2.627/04

AYUNTAMIENTO DE ARÉVALO

A N U N C I O

CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DESTINADAS A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

La presente convocatoria establece ayudas económicas destinadas a colaborar en la financiación de los gastos ocasionados por la realización de actividades deportivas durante la temporada 2003-2004 (1 de julio de 2003 a 30 de junio de 2004).

CUANTÍAS.- Las ayudas podrán alcanzar hasta el 50 % de los gastos originados por la realización de actividades efectuadas durante el ejercicio.

SOLICITANTES.- Podrán solicitar estas ayudas:

Las Asociaciones y Clubes Deportivos de ámbito local inscritos en el Registro de Asociaciones del Ayuntamiento de Arévalo, así como Federaciones o Delegaciones de éstas y otras entidades que no puedan formar parte del citado Registro y tengan su sede en esta Ciudad.

PLAZO.- El plazo para presentar las solicitudes y la correspondiente documentación comenzará a contar desde el día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, terminando el día 1 de septiembre.

Las bases de la presente convocatoria se encuentran a disposición de los interesados en la Secretaría del Ayuntamiento de Arévalo.

Arévalo, 28 de junio de 2004.

El Alcalde, *Vidal Galicia Jaramillo*.

– o0o –

Número 2.631/04

AYUNTAMIENTO DE VILLATORO

A N U N C I O

El pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 29 de junio de 2004, modificó la ordenanza fiscal reguladora del siguiente tributo, de acuerdo con las formalidades previstas en la Ley 39/88, de 28 de diciembre reguladora de las Haciendas Locales.

Tasa por cementerio municipal

Por ello se anuncia que dicho acuerdo, con todos sus antecedentes permanecerá expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento durante el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante cuyo plazo podrán los interesados que estén legitimados presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 17.3 de la Ley 39/88, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones, el acuerdo de modificación de la ordenanza se entenderá definitivamente aprobado.

En Villatoro, a 1 de julio de dos mil cuatro.

El Alcalde, *Amador García García*.

Número 2.633/04

AYUNTAMIENTO DE GUTIERRE - MUÑOZ

E D I C T O

Rendida la Cuenta General del Presupuesto y de Administración del patrimonio del ejercicio de 2003, e informadas debidamente por la Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento, y según lo marcado la Ley 7/85 y la Ley 39188 Reguladora de las Haciendas Locales, quedan expuestas al público en la Secretaria del Ayuntamiento por plazo de quince días hábiles, para que durante este plazo y ocho días más, puedan los interesados presentar las reclamaciones que estimen pertinentes.

En Gutierre - Muñoz a 16 de Junio de 2004

El Alcalde Presidente, *Jaime Sanz Sáez*.

– o0o –

Número 2.638/04

AYUNTAMIENTO DE BURGOHONDO

E D I C T O

Aprobada inicialmente por el Pleno de la Corporación en sesión de fecha siete de junio de 2004, la Ordenanza Reguladora del otorgamiento de Licencias de Primera Ocupación de viviendas en este municipio, se somete a información pública la misma, en unión del resto de la documentación del expediente, por el plazo de treinta días en la Secretaría del Ayuntamiento, durante los cuales los interesados podrán examinar dicho expediente y presentar por escrito las reclamaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

Burgohondo, once de Junio de 2004

El Alcalde, *Juan José Carvajal Martín*.